



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión administrativa y competencia laboral en la  
oficina general de recursos humanos del Ministerio de  
Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

**Br. Julia Beatriz Travezaño Reaño**

**ASESORA:**

**Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo**

**SECCIÓN:**

**Ciencias empresariales**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Dirección**

**Lima – Perú**

**2018**

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) JULIA BEATRIZ TRAVEZAÑO REAÑO, cuyo título es: "Gestión administrativa y competencia laboral en la oficina general de recursos humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15.

Lima, San Juan de Lurigancho 05 de febrero de 2019

*R/p Jorge Rafael Díaz Dumont*  
 JORGE RAFAEL DÍAZ DUMONT  
 PRESIDENTE

*R/p Hugo Ricardo Prado López*  
 HUGO RICARDO PRADO LÓPEZ  
 SECRETARIO



*R/p Dora Lourdes Ponce Yactayo*  
 DORA LOURDES PONCE YACTAYO

VOCAL



Elabora	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aproba	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



### **Dedicatoria**

A Dios por guiar mi camino, a mi familia por su amor incondicional y por apoyarme siempre en todo lo que me propongo, asimismo a mis profesores y asesores por su paciencia y vocación por hacernos mejores cada día.

### **Agradecimiento**

A Dios por guiarme siempre por el buen camino y por su amor incondicional.

Al docente asesor y a todos los profesores por su paciencia, su apoyo y por la sabia enseñanza que nos

### **Declaración de autoría**

Yo, Julia Beatriz Travezaño Reaño estudiante del Programa de maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 48933597 con la tesis titulada “Gestión administrativa y competencia laboral en la oficina general de recursos humanos del ministerio de trabajo y promoción del empleo, Jesús María, 2018”. Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 18 de agosto de 2018

---

Julia Beatriz Travezaño Reaño  
DNI N° 48933597

### Declaración de autoría

Yo, Julia Beatriz Travezaño Reaño estudiante del Programa de maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 48933597 con la tesis titulada “Gestión administrativa y competencia laboral en la oficina general de recursos humanos del ministerio de trabajo y promoción del empleo, Jesús María, 2018”. Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 18 de agosto de 2018

---

Julia Beatriz Travezaño Reaño

DNI N° 48933597

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y títulos de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, presento el trabajo de investigación denominado: Gestión administrativa y competencia laboral en la oficina general de recursos humanos del ministerio de trabajo y promoción del empleo, Jesús María, 2018.

La investigación tiene la finalidad de determinar la relación entre la Gestión administrativa y competencia laboral en la oficina general de recursos humanos del ministerio de trabajo y promoción del empleo, Jesús María, 2018. La presente investigación está dividida en siete capítulos: El capítulo I, se consideró la introducción que contiene los antecedentes, fundamentación científica, justificación, problema, hipótesis y objetivos; el capítulo II, referido a las variables de estudio, la operacionalización de las variables, tipo y diseño de investigación, las técnicas e instrumentos; el capítulo III, lo conforma los resultados de la investigación; el capítulo IV la discusión de los resultados; el capítulo V las conclusiones de la investigación, el capítulo VI las recomendaciones, el capítulo VII las referencias bibliográficas y finalmente los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

La autora

## Índice

	Pág.
<b>Carátula</b>	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
<b>Resumen</b>	xii
<b>Abstract</b>	xiii
<b>I. Introducción</b>	
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Formulación del problema	35
1.5. Justificación del estudio	36
1.6. Hipótesis	37
1.7. Objetivos	38
<b>II. Método</b>	
2.1. Diseño de investigación	40
2.2. Variables, operacionalización	42
2.3. Población y muestra	46
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	46
2.5. Métodos de análisis de datos	51
2.6. Aspectos éticos	52



<b>III.</b>	<b>Resultados</b>	53
<b>IV.</b>	<b>Discusión</b>	74
<b>V.</b>	<b>Conclusiones</b>	78
<b>VI.</b>	<b>Recomendaciones</b>	81
<b>VII.</b>	<b>Referencias</b>	83

## **Anexos**

Anexo 1	Matriz de consistencia
Anexo 2	Cuestionario de Gestión administrativa
Anexo 3	Validez de los instrumentos
Anexo 4	Confiabilidad de los instrumentos
Anexo 5	Base de datos
Anexo 6	Carta de solicitud que otorga la Escuela de Posgrado
Anexo 7	Carta de aceptación de la institución que autoriza la aplicación de los instrumentos
Anexo 8	Artículo científico

## Lista de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión administrativa 44
Tabla 2	Operacionalización de la variable competencia laboral 45
Tabla 3	Distribución de la población 46
Tabla 4	Baremos de la variable gestión administrativa 48
Tabla 5	Baremos de la variable competencia laboral 49
Tabla 6	Validez de los expertos 49
Tabla 7	Escala y valores de la confiabilidad 50
Tabla 8	Fiabilidad de la variable gestión administrativa 50
Tabla 9	Fiabilidad de la variable competencia laboral 51
Tabla 10	Interpretación de fiabilidad 52
Tabla 11	Valor de correlación de Rho de Spearman 54
Tabla 12	Descripción de los niveles de la variable gestión administrativa 54
Tabla 13	Descripción de los niveles de la dimensión planificación 55
Tabla 14	Descripción de los niveles de la dimensión organización 56
Tabla 15	Descripción de los niveles de la dimensión dirección 57
Tabla 16	Descripción de los niveles de la dimensión control 58
Tabla 17	Descripción de los niveles de la variable competencia laboral 59
Tabla 18	Descripción de los niveles de la dimensión competencia técnica 60
Tabla 19	Descripción de los niveles de la dimensión competencia metodológica 61
Tabla 20	Descripción de los niveles de la dimensión competencia social 62
Tabla 21	Descripción de los niveles de la dimensión competencia participativa 63
Tabla 22	Tablas cruzadas entre la gestión administrativa y la competencia laboral 64
Tabla 23	Tablas cruzadas entre la gestión administrativa y la competencia técnica 65
Tabla 24	Tablas cruzadas entre la gestión administrativa y la competencia metodológica 66
Tabla 25	Tablas cruzadas entre la gestión administrativa y la competencia social 67
Tabla 26	Tablas cruzadas entre gestión administrativa y la competencia 68

	participativa	
Tabla 27	Grado de correlación entre la gestión administrativa y la competencia laboral	69
Tabla 28	Grado de correlación entre la gestión administrativa y la competencia técnica	70
Tabla 29	Grado de correlación entre gestión administrativa y la competencia metodológica	71
Tabla 30	Grado de correlación entre gestión administrativa y la competencia social	72
Tabla 31	Grado de correlación entre gestión administrativa y la competencia participativa	73

## Lista de figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1	Diagrama del diseño correlacional 40
Figura 2	Niveles de la variable gestión administrativa 54
Figura 3	Niveles de la dimensión planificación 55
Figura 4	Niveles de la dimensión organización 56
Figura 5	Niveles de la dimensión dirección 57
Figura 6	Niveles de la dimensión control 58
Figura 7	Niveles de la variable competencia laboral 59
Figura 8	Niveles de la dimensión competencia técnica 60
Figura 9	Niveles de la dimensión competencia metodológica 61
Figura 10	Niveles de la dimensión competencia social 62
Figura 11	Niveles de la dimensión competencia participativa 63
Figura 12	Niveles de la gestión administrativa y competencia laboral 64
Figura 13	Niveles de la gestión administrativa y competencia técnica 65
Figura 14	Niveles de la gestión administrativa y competencia metodológica 66
Figura 15	Niveles de la gestión administrativa y competencia social 67
Figura 16	Niveles de la gestión administrativa y competencia participativa 68

## Resumen

La investigación titulada “Gestión administrativa y competencia laboral en la oficina general de recursos humanos del ministerio de trabajo y promoción del empleo, Jesús María, 2018” tuvo como objetivo general de determinar la relación entre la Gestión administrativa y competencia laboral en la oficina general de recursos humanos del ministerio de trabajo y promoción del empleo, Jesús María, 2018.

La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo; la investigación fue básica con un nivel descriptivo y correlacional; diseño no experimental con corte transversal; la población estuvo conformada por 42 administrativos del ministerio de trabajo y promoción del empleo, Jesús María; los instrumentos de medición fueron sometidos a validez y fiabilidad.

Se aplicó el estadístico rho de Spearman lo cual determinó la existencia una correlación positiva y significativa entre las variables, con un coeficiente de 0.742 lo cual indicó una correlación alta y  $p = 0.000 < 0.05$ , es decir a una mejor gestión administrativa es mejor la competencia laboral.

***Palabras clave:*** Gestión administrativa, competencia laboral y organización.

### **Abstract**

The research entitled "Administrative management and labor competency in the general office of human resources of the Ministry of labor and employment promotion, Jesús María, 2018" had as its general objective to determine the relationship between administrative management and labor competence in the general office of Human Resources of the Ministry of Labor and Employment Promotion, Jesús María, 2018.

The research was developed under the quantitative approach; the investigation was basic with a descriptive and correlational level; non-experimental design with cross section; the population was conformed by 42 administrative of the ministry of work and promotion of the employment, Jesus Maria; the measuring instruments were subjected to validity and reliability.

The Spearman rho statistic was applied, which determined the existence a positive and significant correlation between the variables, with a coefficient of 0.742 which indicated a high correlation and  $p = 0.000 < 0.05$ , that is to say, a better administrative management is better the labor competence.

***Keywords:*** *Administrative management, labor competence and organization.*

# **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

En la actualidad las teorías de gestión empresarial han evolucionado ya sea por la tecnología o por las producciones que se han vuelto más complicadas.

A nivel mundial se han realizado investigaciones, Magaña (2018) mencionó que por siglos en las instituciones importantes y otras como las universidades, el ejército, la iglesia, etc. Se ha observado que han presentado con éxito una estructura organizacional, esto quiere decir que justifica la resistencia al cambio al momento que las instituciones implementan la gestión por procesos. Pero cabe indicar que hoy las empresas exigen el manejo y la capacidad de saber utilizar la tecnología, así como el ambiente dinámico, competitivo y con poderosas herramientas que nos permite alinear procesos de las estrategias, metas, misión, visión y objetivos de la institución, para el logro efectivo de diversas entidades.

En tal caso cabe especificar que el ministerio debe seguir los procesos así como las secuencias ordenadas y lógicas para un buen resultado, así como al momento de asignar funciones ya que deberían ser de acuerdo a sus habilidades de cada trabajador, y poder detectar su capacidad de transformar unas entradas en salidas y resultados programados, tanto para el usuario interno como externo y con un valor agregado, se debería cruzar fronteras funcionales para la creación de una nueva cultura, menos jerárquica, más abierta y más resultados, y dejar de lado los privilegios, las recomendación y preferencias.

A nivel nación se tiene la Ley No. 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General. La misma que tiene por finalidad establecer el régimen jurídico aplicable para que la actuación de la Administración Pública sirva a la protección del interés general, garantizando los derechos e intereses de los administrados y con sujeción al ordenamiento constitucional y jurídico en general. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios: legalidad; debido procedimiento; impulso de oficio; razonabilidad; imparcialidad; informalismo; presunción de veracidad; conducta procedimental; celeridad; eficacia; verdad material; participación; simplicidad; uniformidad; predictibilidad; privilegio de controles posteriores.



Igualmente esta norma se estaría cumpliendo parcialmente, lo que origina la incomodidad del personal administrativos ya sea por el hecho de que no toman en cuenta sus capacidad, su profesionalismo, sus competencias y habilidades que posee cada colaborador. Se debería realizar una buena gestión administrativa, con la finalidad de brindar un servicio de calidad ya que la oficina general de recursos humanos está en contacto con el usuario tanto interno como externo. Por lo antes misionado cabe indicar que es necesario y emergente, capacitar, evaluar, calificar, retener y buscar a los colaboradores que demuestras sus habilidades laborales, ya que, ellos orientan a una explotación más eficaz, y eficiente para la misma organización, por ellos es bueno que haya una buena gestión administrativa, para la toma de decisiones y la obtención de nuevos trabajadores con competencias laborales.

En todas las instituciones no es novedad esta problemática, la deficiencia de la gestión administrativa y las pérdidas de personas con capacidades y competencias laborales extraordinarias, es por ello, que en el presente estudio se determinara la relación que existe entre la gestión administrativa y la competencia labora del ministerio de trabajo y promoción del empleo, Jesús María.

## **1.2. Trabajos previos**

### **Trabajos previos internacionales**

Baiz y García (2016) en su investigación sobre *Relación entre Comunicación Organizacional y gestión administrativa, en Venezuela*, Tesis de Maestría en caracas, Venezuela, planteó como objetivo determinar la relación entre Comunicación Organizacional y gestión administrativa, en Venezuela. Los autores mencionados por el investigador fueron: Koontz (2001), Rivera (2005), Costa (2003), Campos y Loza (2011), Katime (2010), Ishikawa El método empleado fue el hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal La población estuvo formada por 252 trabajadores, la muestra por 114 y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach. Se encontró una

correlación significativa  $r_s = 0,845$ ,  $p < 0,05$ , entre Comunicación Organizacional y control de la gestión administrativa, en Venezuela, Los autores en su investigación encontraron una correlación significativa positiva y alta, lo que amerita que tosa las etapas de la gestión administrativa tales como el planeamiento, organización, dirección y control están bien sustentadas debido a la eficiente comunicación interna tanto ascendente, descendente y horizontal.

René (2016) y la tesis *Calidad de la gestión administrativa de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional de Itapúa. Año 2015*, la cual consideró su objetivo determinar la forma de optimizar la calidad de la gestión administrativa de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional de Itapúa (FaCEA UNI). Los autores tomados por el investigar fueron: Sarasohn (1 950), Deming (1 950), Stoner (1 996), Juran (1 954), Ishikawa (1955), Rico (2 001), Kaplan (1 993), Chiavenato (1 980), Terry (1 970), Castro (1 995), Stoner (1 986); Freeman (1 986), Gilbert (1986), Koontz (1 998) y Wehrich (1 998). La metodología empleada corresponde a una investigación con nivel descriptivo, en el enfoque cuantitativo. Con la idea asumida de la Misión de la FaCEA UNI, fue observándose que el hecho de disminuir estuvo en estrecha relación con el número de integrantes por cada área, sintiéndose muy ardua en aquellos con un número más grande de integrantes. Esta misma relación; pero con menos fuerza, fue observado en el número de personas que no respondieron a la pregunta (los maestros, 16,00%; y los estudiantes, 18.85%). Así, llegó a la conclusión que quitar y analizar cada uno de los seis variables arriba mencionadas, desde la perspectiva de gerentes, maestros, personal, estudiantes, ex alumnos, proveedores, empresarios y visitas, posibilitó caracterizar a la gerencia administrativa actual de las FaCEA como gerencia que se encuentra en promedio, una sola parte de elementos que permiten los objetivos institucionales.

Da-Fonseca (2014) en su tesis titulada *Relevancia de la planificación estratégica y la gestión administrativa pública, 2014*. Tesis Doctoral, Universidad de Matanzas, Cuba. Siendo su objetivo principal diferenciar la asociación que existe entre la relevancia de planificación estratégica. La teorías citas fueron de los siguientes autores: Berry (2007), Sánchez (1997), Andersen (2002), Arnoletto (2010) y Keller (2005). El método empleado fue el hipotético deductivo, con enfoque cuantitativo y se indica su diseño no experimental,

con una población de 580 empleados de la empresa pública en camilo Cien fuegos; llegándose aplicar como técnica la encuesta, y como instrumento dos cuestionarios en la escala de Likert. De acuerdo a los datos de la encuesta, el 5,90% de empleados encuestados registran un nivel deficiente en planificación estratégica, el 11.00% un nivel regular, el 49.30% un nivel buena y 33.80% un nivel excelente, siendo el predominante el nivel buena de planificación estratégica. Los resultados orientan a una relación significativa ( $r= 0.885$ ,  $p< 0.05$ ) entre planificación estratégica y gestión administrativa.

Villalta (2014) presentó *Modelo de gestión administrativa para mejorar la calidad del servicio público del mercado municipal de salinas del cantón salinas, año 2014*. En su investigación cuyo objetivo fue evaluar la influencia de la gestión administrativa en la calidad de servicio mediante un diagnóstico interno y externo, para el modelo de gestión administrativa del Mercado Municipal del cantón Salinas, provincia de Santa Elena. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional. Los teóricos utilizados fueron Bañón R. y Carrillo E. (2005) y Summers D. (2006), Quinn (1998), Fayol (1998), Munch (2007), Kotler (2009), Callado (2002), Czinkota (2001), Lima (2005), González (2006), Oslak (2007) y Belamaric (2007). La población estuvo conformada por 147 negociantes del mercado y la muestra fue de 107 individuos. Se llegó a la conclusión que existe correlación entre ambas variables con un coeficiente de relación de Chi-cuadrado de Pearson de 30,5 superiores a la Chi-teórica de 3,83 con una confiabilidad de 95 %. Los resultados obtenidos mostraron que el mercado no cuenta 4 con un modelo de gestión administrativa, hacen falta capacitaciones sobre la atención al cliente y las instalaciones del recinto no están en condiciones adecuadas. Esta investigación despliega una buena base teórica, por lo cual fue tomada como antecedente, además se estudian las mismas variables y nos permite realizar comparaciones objetivas con los resultados obtenidos.

Baños (2012) investigó Competencias esenciales, clima organizacional e innovación como factores de competitividad empresarial: Propuesta y aplicación de un modelo para la detección y desarrollo de competencias en la Pequeña y Mediana Empresa del sector calzado en México. Cito a los siguientes autotes: Galicia (2001) Alles (2000), Barney (1991), Benavides (2002), Bergenhenegouwen (1997), Boyatzis (1982), Bueno, Morcillo y Salmador (2006), Davenport (2000), Drejer (2000), Eisenhardt y Martin (2000), Hitt, Hoskisson e Ireland (1999), Barton (1992), Robbins (1999), Teece, Pisano y Shuen

(1994), Heijden (1998) Vivas (2005), Wernerfelt (1984) y Winter (1982).Aplicó una encuesta con Alpha de Crombach para Competencias enfocadas al mercado de 0,5969, Competencias enfocadas a la relación con el entorno 0,8689, Competencias enfocadas al desempeño del personal 0,7798, Competencias enfocadas a los procesos productivos 0,5440; a 134 empresas del sector calzado. Luego del análisis halló una muy alta correlación entre las competencias laborales con el desempeño laboral 0,782. Concluyó que las competencias, al ser relacionadas en la percepción de los empleados con los resultados de la empresa, demostraron que si existe una relación y que esta es percibida claramente ya que relacionan estas competencias y su dominio con los resultados positivos o negativos que pueda obtener la empresa.

### **Trabajos previos nacionales**

Rojas (2017), realizó su investigación sobre *Gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una institución pública, Lima-2017*. En sus fundamentos teóricos mencionaron a Stoner y Freeman como su autor principal, ya que, le facilitó las dimensiones de gestión administrativa, las cuales fueron planificación, organización, dirección y control, asimismo nombre otros autores, Chiavenato (2002), Fayol (2005), Alvarado (2006), Pérez (1982), Tejada (2014), Torrez (2015), Hurtado (2008), Rodriguez (2011), González (2015), Prado (2016), Meyer y Allen (1991), Abello y Lozano (2013). Su objetivo general fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la gestión logística en el hospital de Chancay, en el año 2016. La investigación aplicó el método hipotético deductivo, de tipo básica de nivel descriptivo, diseño de investigación no experimental, transversal y correlacional, la población fue delimitada por los trabajadores de una institución pública, la población estuvo conformada por 50 trabajadores de una institución pública, la muestra se conformó con 101 trabajadores de las áreas administrativas, para la recolección de datos emplearon la técnica de la encuesta, el instrumento fue la ficha técnica cuestionario sobre ambas variables con la escala de medición tipo Likert. Los estadísticos de fiabilidad de alfa de Cronbach obtuvieron 0,902 en Gestión administrativa y el 0,837 en compromiso organizacional. La descripción de la gestión administrativa obtuvo el 40.0 % de un nivel bajo y 34.0% un nivel regular y el 26.0% presento un nivel alto; también arrojó en la variables de compromiso organizacional un 46.0% presentando un nivel bajo, el 26.0% presenta un nivel regular y el 28.0% presenta un nivel alto. Por otro lado los resultados que se observan

en la presente investigación fueron Rho de Spearman 0,762 con un nivel de significancia de  $p=0.000 < 0,01$ , el cual determinaron una relación directa y significativa entre ambas variables. Concluye: que existe una conclusión directa entre ambas variables de  $r = 0.762$ , es decir un buen nivel de gestión administrativa le corresponde a un buen nivel de compromiso organizacional, a una deficiente gestión administrativa le corresponde una deficiente compromiso organizacional.

Flores (2017), realizó la investigación titulada *Competencias laboral y calidad de servicio de los centros de desarrollos integral de la familia-CEDIF de Lima Norte – 2017*, con el objetivo general de determinar la relación entre la *Competencias laboral y calidad de servicio de los centros de desarrollos integral de la familia-CEDIF de Lima Norte – 2017*. Universidad cesar vallejo. Escuela de Posgrado. En su teoría cito al autor Bunk (1994) quien determina sus dimensiones, Zarifian (1997), Sandoval (2009), Tobón (2006), Mertens (2002), Prieto (2007), Miranda (2003), Ducci (1997) y Castellanos (2010). El estudio de enfoque cuantitativo, fue de tipo básica y el nivel fue descriptivo y correlacional; el diseño fue no experimental y de corte transversal con una población de 60 personas que trabajan en los centros de desarrollos integrales de la familia de Lima Norte. Los resultados de la descripción de competencia laboral dieron a conocer, un nivel bajo con el 21,67%, un nivel medio con el 63.33% y 15% un nivel alto. El instrumento que se utilizó para ambas variables fue el cuestionario tipo escala de Lickert, para la variable de competencia laboral obtuvo un Alpha de Cronbach de 0.884 y para la segunda variable calidad de servicio un Alpha de Cronbach de 0.829, ambos instrumentos fueron sometidos a la validez y confiabilidad. Los resultados indicaron que existe una correlación directa 0.625 y significancia  $p=0.000 < 0,05$  en ambas variables competencias laborales y calidad de servicio, por otro lado se hallaron correlaciones significativas y directas entre las dimensiones competencia técnica  $r=0.535$  y  $p=0.000$ , metodología  $r=0.670$  y  $p=0.000$ , con la calidad de servicio de los centros de desarrollo integral de la familia de Lima Norte.

Parodi (2016), realizó su investigación sobre *Gestión administrativa y la logística del hospital de Chancay, año 2016*, En sus fundamentos teóricos mencionaron a Chiavenato como su autor principal, ya que, le facilitó las dimensiones de gestión administrativa, las cuales fueron planificación, organización, dirección y control, asimismo nombre otros autores, Alvarado (1990), Fayol (2005), Stoner, Freeman y Gilbert (1994),

Treviño (1999), Reyes (2006), Gill (2007), Mora (2014). Determinar la relación entre la gestión administrativa y la gestión logística en el hospital de Chancay, en el año 2016. La investigación aplicó el método hipotético deductivo, de tipo básica de nivel descriptivo, diseño de investigación no experimental, transversal y correlacional, la población estuvo constituida por 120 trabajadores del hospital de Chancay, la muestra se conformó con 101 trabajadores de las áreas administrativas y asistenciales del hospital de Chancay, para la recolección de datos emplearon la técnica de la encuesta, el instrumento fue la ficha técnica cuestionario sobre ambas variables con la escala de medición tipo Likert. Los estadísticos de fiabilidad de alfa de Cronbach obtuvieron 0,938 en Gestión administrativa y el 0,964 en Gestión logística. También se obtuvo los resultados de la descripción de las variables, donde la gestión administrativa obtiene un nivel bajo con el 7.92% mientras que el 64.36% indican que el nivel es moderado y 27.72% manifiesta que el nivel es alto; en la variable gestión logística percibe un nivel bajo de 3.96%, mientras que el 54.55% percibe un nivel moderado y el 41.49% indica que el nivel es alto. Por otro lado los resultados que se observan en la presente investigación fueron Rho de Spearman 0,539 con un nivel de significancia de  $p=0.000 < 0,05$ , el cual determinaron una relación directa y significativa entre ambas las variables. Concluye: Existe una moderada relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la gestión logística en el hospital de Chancay, 2016, determinada por el Rho de Spearman 0,539, frente al grado de significación estadística  $p < 0,05$ .

Ortega (2015), en su título *Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas del Lima*. Su objetivo fue Determinar de qué manera las competencias laborales influyen en el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima a fin de mejorar el nivel del clima organizacional. Utilizó una metodología de investigación no experimental, transaccional, correlacional, causal porque busca describir y correlacionar los elementos, asimismo se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento tomo el cuestionario y la muestra de 161 trabajadores. También se observó que obtuvieron un alfa de Cronbach alto de 0.982. Se observó que  $p\text{-valor} = 0.000 < 0,05$  luego con un 5% de nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula, esto quiere decir que hay correlación estadísticamente significativa directa y positiva en la competencia laboral y el clima organizacional del personal administrativo en la universidad tecnológica

privada de Lima. La conclusión fue que las competencias laborales si se relacionan con el clima organizacional y se observa un buen nivel con los que pueden afirmar el hallazgo de las competencias laborales si influye en el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la UTP de Lima. Por otro lado la dimensión valores de competencias laborales se relaciona con el clima organizacional en un buen nivel.

Granados (2014), realizo la investigación titulada *Desarrollo de competencias laborales formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – 2014*, con el objetivo general Determinar la relación entre el desarrollo de las competencias laborales y la formación de los profesionales en Turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en el año 2014. En sus fundamentos teóricos mencionaron a Prieto (2007), Tobón (2006), Saracho (2005), Vargas (2004), Mertens (1996), Gonzci (1996), Fayol (2011), Regalado y Orue (2009) Hernández, Medina y Noruega (2014). El estudio fue de tipo básica y el nivel fue descriptivo y correlacional; el diseño fue no experimental y de corte transversal con la muestra de 96 alumnos del X semestre de la Escuela Académico Profesional de Administración de Turismo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El instrumento que se utilizó para ambas variables fue el cuestionario tipo escala de Lickert, para la confiabilidad se aplicó el Alpha de Conbach, obteniendo un valor de 92.4% de confiabilidad. El estudio concluyó que del total de estudiantes analizados el 54.17% tiene una percepción buena sobre las competencias básicas, el 67.71% opinan que son buenas las competencias genéricas y el 58.33% opinan que son buenas las competencias específicas. Finalmente dio como resultado que el 59.38% son buenas las competencias laborales y para el 48.96% es buena la formación de profesionales en turismo.

### **1.3. Teorías relacionas al tema**

#### **Gestión Administrativa**

En esta investigación se consideran las teorías referentes a las variables gestión administrativa y competencia laboral. En tal sentido, concierta señal en primer lugar que entendemos por gestión administrativa.

Según Stoner, Freeman & Gilbert (1996) indicó que la administración consiste en darle forma, de manera consciente y constante, a las organizaciones. Todas las organizaciones cuentan con personas que tienen el cargo de servirles para alcanzar sus metas. Estas personas se llaman gerentes, entrenadores o directores, etc. Tal vez resulte más evidente en unas organizaciones que en otras, pero si estas no tienen una administración eficaz, es probable que fracasen. Para ellos existe un proceso de la administración el cual es planificar organizar dirigir y controlar. Es decir que la administración es la coordinación de los quehaceres del día a día para la realización de las actividades asimismo, es una necesidad de supervivencia que con el pasar de las generaciones se convierte en una importancia para nuestro bienestar, porque con ello venimos trabajando nuestra vida diaria desde que pensamos que hacer durante estos días hasta planificar los años que provienen, todos manejamos esta área de forma autodidacta.

En otro estudio planteado se menciona la siguiente investigación sobre teoría definida de la gestión administrativa, para Villoria y Del Pino (2009) la administración es la manera en que organiza los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos para alcanzar sus objetivos mediante la norma oportuna. Es el proceso de trabajar con las personas y con los recursos para cumplir las metas u objetivos de la entidad de forma eficaz y eficiente. Por lo tanto la administración es el estudio de las organizaciones la cual se encarga de planear, organizar, dirigir y controlar. Estas se pueden observar dependiendo de lo que persigue la empresa o entidad, el éxito de ellas es la correcta administración.

Para Robbins y Coulter (2014) manifiesta que la administración es la coordinación y supervisión de las actividades de otros de tal forma que estas se lleven a cabo de forma eficiente y eficaz. Un gerente es un empleado es una persona al igual que otras personas dentro de la organización, la diferencia de este gerente es que coordina y supervisa los trabajos de otras personas de tal forma que se logren los objetivos de la organización, los administradores deben hacer las cuatro funciones de la administración que es planificar, organizar, dirigir y controlar.

Espíritu de equipo, este es el principio donde la unión hace la fuerza, los administradores deben incitar la voluntad de cada trabajador, ya que juntos construyen una organización competitiva, Reyes (1996) consideró que la gestión administrativa, es la



actuación de la vida social y es única, forma un conjunto inseparable en el que cada parte, cada acto y cada etapa tienen que estar firmemente unidos con los demás. Por lo tanto la gestión administrativa se da en todo momento de la vida ya sea en una empresa o en una entidad del estado, complementándose, influyéndose mutuamente e integrándose de los diversos aspectos de la administración. Así al haber planes simultáneamente se está planificando, organizando, dirigiendo y controlando. No obstante desde un punto de conceptual y metodológico y con el fin de estudiar, comprender y aplicar mejor la administración, es importante los cuatro elementos ya que en un momento dado se prevalece en el acto administrativo, de esa manera se puede fijar mejor la regla y las técnicas. Con ellos se facilita la comprensión y se pueden formular mejor las normas que influyen en cada aspecto.

Chiavenato (2002) menciona que la administración es un fenómeno universal en el mundo moderno, cada organización debe alcanzar sus objetivos en un ambiente de competencia, debe tomar decisiones, coordinar actividades, dirigir personas, evaluar el desempeño con base en objetivos determinados, asimismo indica que la administración es interpretar los objetivos propuestos por la organización y transformarlos en acción organizacional a través de la planificación, organización, dirección y control de todos sus esfuerzos realizados en todas las áreas y niveles de la organización, con el fin de alcanzar tales objetivos de la manera más adecuada a la situación. Cabe mencionar que la administración, implica el logro de objetivos por parte de personas que aportan sus mayores esfuerzos de acuerdo con acciones preestablecidas, esto quiere decir que la administración es el arte o técnica de dirigir e inspirar a los demás, con base en un profundo y claro conocimiento de la naturaleza humana. Finalmente lo que se quiere lograr con la administración es lograr que las cosas se hagan se realicen por medio de otros y obtener resultados a través de otros. Crear y conservar un ambiente adecuado para que grupos de personas puedan trabajar en el logro de los objetivos.

### **Dimensiones de la gestión administrativa**

Stoner, Freeman & Gilbert (1996) consideraron 4 dimensiones estas son: Planificación, Organización, Dirección y Control.

### **Dimensión 1: Planificación**

Stoner, Freeman & Gilbert (1996) indicaron que la planificación es que hacer, como hacerlo, metas y objetivos, el planificar involucra que los colaboradores deben pensar con cuidado sobre sus acciones y metas que se tracen, el primer paso para la planificación es tener en claro los objetivos de la empresa o entidad el cual conlleva al logro de los objetivo. La planificación analiza la situación actual de la organización como está organizada y que estrategias debemos poner en curso para que funcione.

Según Robbins y Coulter (2014) la planeación es definir las metas u objetivos de una organización, establece habilidades generales para alcanzar esas metas y preparar un alto rango de planes para que sean integrados y coordinados. Así la planeación se describe lo que se va realizar y como se va realizar.

Reyes (1996) manifestó que la planificación, consiste en fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo y las determinaciones de tiempos y de números necesarias para su realización.

Según Chiavenato (2002) indico que la planificación consiste básicamente en elegir y fijar la misión y objetivo de la organización. Después, determinar las políticas, proyectos programas, procedimientos, métodos, presupuesto, normas y estrategias necesarias para alcanzarlos, incluyendo además la toma de decisiones al tener que escoger entre diversos cursos de acciones futuras. Es decir con anticipación lo que se quiere lograr en el futuro y el cómo se va lograr.

Para Koontz, Weihrich y Cannice (2012) la planificación consiste en definir los objetivos, las actividades a realizar y los recursos necesarios, con el fin de alcanzar lo que se propone. La planificación es el proceso de la selección de objetivos, metas, ideas, medios, recursos, etc. Para el logro de un nivel considerado en la organización, entidades, universidades, en general para toda la sociedad. Asimismo, tenemos que tener en cuenta que la planificación es la guía de la institución, es por ello que en estrategias se deben definir los cronogramas y presupuestos. Los cronogramas son herramientas de planificación que ayudan a organizar las actividades necesarias para ejecutar las

estrategias. Por otro lado indico que la planeación es el elemento encargado de determinar lo que la empresa es en el presente así como lo que proyecta ser en el futuro, para lo cual debe definir su misión, la cual es la razón de ser de la organización fundamentada en valores y principios solidos; debe definir su visión, la cual debe proyectar al futuro y perseguir el desarrollo institucional a mediano y largo plazo; debe definir sus objetivos, la cual busca los resultados que se busca concretar basados en la misión y visión; debe definir sus estrategias, la cual debería adquirir habilidades para distribuir los esfuerzos orientados a lograr los objetivos.; debe definir sus políticas, normas que orienten a la toma de decisiones administrativas y se fijen de acuerdo al ámbito de aplicación, relación de la formalidad y relación a su origen; debe definir sus cronogramas, para operatividad de lo planeado mediante actividades y proyectar los plazos; debe definir su presupuesto, ya que son elementos encargados de cuantificar los gastos y costos, empleando eficaz y eficientemente los recursos.

## **Dimensión 2: Organización**

Los autores Stoner, Freeman & Gilbert (1996) mencionaron que la organizar es un paso para el orden, la distribución del trabajo, los recursos y la autoridad entre los trabajadores para el logro de los procesos, es una manera de ordenar para alcanzar las metas y objetivos, y generar que se trabaje en forma estructurada, con el propósito de alcanzar las metas específicas.

Para Robbins y Coulter (2014) la organizar es la función de los gerentes que crean la estructura de la organización. Cuando estos gerentes se desarrollan o cambian dicha estructura, están trabajando en el diseño de la organización. El proceso implica tomar decisiones con respecto a cómo se asignan los trabajos, cuáles serán las reglas que regirán el comportamiento de los empleados, y en qué nivel se tomarán las decisiones.

Según Reyes (1996) afirma que la organización es asignar recursos, responsabilidades y tareas, es la estructura técnica de las relaciones que deben existir entre las funciones; niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados.

Para Chiavenato (2002) la organización consiste en determinar que tareas hay que hacer, quien las hace como se agrupan, quien rinde cuentas y donde se toman las decisiones. Cabe indicar que la organización es el proceso mediante el cual los empleados y sus labores se relacionan unos con los otros para cumplir los objetivos de la institución, consiste en dividir el trabajo entre grupos e individuos y coordinar las actividades individuales del grupo, organizar también implica establecer actividad directiva.

Según Koontz, Weihrich y Cannice (2012) la organización es el segundo en el proceso administrativo y se encarga de diseñar el orden interno de la institución. La organización es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo y los recursos entre los colaboradores de la entidad, con el fin de lograr sus objetivos. Además la función principal de la organización es disponer y coordinar todos los recursos disponibles como los humanos, materiales y financieros. La organización establece la estructura, sistematización y jerarquía de la organización, asimismo nos dan dos tipos de organización: formal e informal. En la organización formal define a la organización como un conjunto lógico de cargos funcionales y jerárquicos, basada en el principio de que sus miembros se comportan de acuerdo a normas de conductas racionales, la organización formal se divide en cuatro Organización lineal, organización funcional, organización por comités y organización por línea staff.

### **Dimensión 3: Dirección**

Según Stoner, Freeman & Gilbert (1996) certifican que la dirección involucra en motivar a los empleados o sea influir en ellos para la realización de sus labores del día a día. Los directores o gerentes dirigen con el fin de convencer a los demás para que se unan y sea más factible el logro de lo planificado. Asimismo los gerentes brindan un ambiente apropiado para motivar al personal y tengan un buen desempeño. Cabe indicar que la dirección se trata de lograr la realización efectiva de todo lo planeado por medio de la autoridad ejercida que es el administrador.

Para Robbins y Coulter (2014) alegan que dirigir es orientar, guiar, motivar y dar trabajo de una manera correcta, es liderar un equipo incitando o inspirando a los

colaboradores, igualmente generar compromiso con la organización, de esa manera generando que todos vayan por la misma dirección.

Según Reyes (1996) declaro que la dirección es aquel elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones ya sea tomadas directamente o delegando dicha autoridad, y se vigila de manera simultánea que se cumplan de forma adecuada todas las ordenes emitidas.

Para Chiavenato (2002) afirmo que la dirección es trabajar con personas y a través de ellas. Es el hecho de influir en los individuos para que contribuyan a favor del cumplimiento de las metas organizacionales y grupales, por lo tanto, tiene que ver fundamentalmente con los aspectos interpersonales de la administración. Cabe indicar que la dirección es la etapa del proceso administrativo, llamada también ejecución comando o liderazgo es una función de tal trascendencia que algunos autores también consideran que la administración y la dirección son la misma cosa, comprenden ejecución de los planes con la estructura organizacional, motivación guía o conducción de los esfuerzos de los subordinados, comunicación, supervisión, alcanzar las metas de la institución.

Según Koontz, Weihrich y Cannice (2012) la dirección es la tercera ficha del rompecabezas, dentro de ella se encuentra la ejecución de los planes, la motivación, la comunicación y la supervisión para alcanzar las metas de la organización. Esta esta del proceso administrativo comprende la influencia del administrador en la realización de los planes, obteniendo una respuesta positiva de sus empleados mediante la comunicación, la supervisión. La dirección se caracteriza por la toma de decisiones, ya que son el motor del negocio y en efecto de la adecuada selección de alternativas el cual depende el éxito de la organización; se caracteriza por la integración, ya que comprende la función a través de la cual el administrador elige y se allega de los recursos necesarios para poner en marcha las decisiones previamente establecidas para ejecutar los planes; se caracteriza por la motivación, ya que es la labor más importante de la dirección, a la vez la más compleja, pues a través de ella se logra la ejecución del trabajo tendiente a la obtención de los objetivos, de acuerdo con los estándares o patrones esperados; se caracteriza con la comunicación, ya que es definida como el proceso a través del cual se transmite y recibe

información en el grupo social; se caracteriza con la supervisión, ya que consiste en vigilar y guiar a los subordinados de tal forma que las actividades se realicen adecuadamente; se caracteriza con el liderazgo, ya que es importante para la institución, mediante él se imprime la dinámica necesaria a los recursos humanos, para que logren los objetivos; se caracteriza en el trabajo en equipo, ya que es una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva porque permite que haya compañerismo, puede dar muy buenos resultados, ya que genera entusiasmo y produce satisfacción en las tareas recomendadas.

#### **Dimensión 4: Control**

Indicaron Stoner, Freeman & Gilbert (1996) que el control es el más importante ya que evalúa todo el rendimiento y verifica si todo se efectúa de acuerdo a lo programado, teniendo la finalidad de señalar las faltas y los errores que se puedan. Es el proceso para dar fe que las actividades se realizaron de la manera correcta y que si se ajusta a la planificación, el indica que es importante ya que ayuda a la medición y a la modificación de las actividades realizadas por los colaboradores.

Según Robbins y Coulter (2014) manifestaron que el control es el proceso de vigilar las actividades con el fin de asegurarnos que se realicen conforme a los planes y se corrijan las desviaciones importantes. Los gerentes no pueden saber bien a bien, si sus unidades están funcionando correctamente mientras no hayan evaluado qué actividades han sido realizadas y no hayan comparado el desempeño real contra el estándar deseado.

Reyes (1996) manifestó que el control es la medición de los resultados actuales y pasados en relación con los esperados, ya sea total o parcialmente, con el fin de corregir. Mejorar y formular nuevos planes. Hacer una evaluación de desempeño para comprobar que nuestras metas u objetivos se están cumpliendo de una manera correcta.

Chiavenato (2002) manifestó que el control consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional para garantizar que los hechos se apeguen a los planes. Implica a la medición de desempeño con bases en metas y planes, la detección de desviaciones respecto de las normas y la contribución. Control es el proceso de alcanzar el

desempeño eficiente para alcanzar los objetivos de la empresa, implica establecer metas y normas, comparar el desempeño medido contra las metas y normas establecidas, reforzar los aciertos y corregir las fallas.

Según Koontz, Weihrich y Cannice (2012) el control es la función administrativa por el medio de la cual se evalúa el rendimiento, es un elemento del proceso administrativo que incluyen todas las actividades que se emprenden para garantizar que las operaciones reales coincidan con las operaciones planificadas, por otro lado indico que el control es una labor gerencial básica que puede ser considerada como una de las más importantes para un optima labor gerencial, todos los gerentes de una organización tienen la obligación de controlar. El control es de suma importancia ya que contribuye a medir y corregir la labor ejecutada por los empleados a fin de lograr los propósitos posibilita el análisis de los realizado con lo planificado, se contribuye a los jefes en una herramienta a través de la cual se comprueban si los propósitos de la organización son alcanzados de acuerdo a lo planeado.

### **1.3.1. Competencia laboral**

Las competencias laborales es el análisis para establecer los conocimientos las destrezas las habilidades y aptitudes para realizar una actividad laboral.

Según Bunk (1994) mencionó que las competencias son métodos o características que designan al trabajador, el cual permite llegar a los resultados requeridos en un período establecido y la capacidad para el logro. Asimismo la competencia define las capacidades y la efectividad para el logro laboral también es la probabilidad del éxito y la realización de un trabajo, la cual tiene que ser demostrada.

Las competencias laborales representan una serie de aspectos integrados, para García (2015) son personales, están presentes en todos los seres humanos, están referidas a un ámbito o a un contexto delimitado donde se materializan, representan potenciales que pueden ser desarrollados en contexto de relaciones disciplinares significativas, se realizaran a través de las habilidades, están asociadas a una movilización de saberes, son patrones de articulación del conocimiento al servicio de la inteligencia, asociadas a esquemas de acción en muchas y diversas escalas.

Rodríguez (1996) citado por García (2015) Deduce que la competencia son características permanente de la persona, se ponen de manifiestos cuando se ejecuta una tarea o se realiza un trabajo, están relacionadas con la ejecución exitosa de una actividad, sea laboral o de otra índole, tiene una relación causal con el rendimiento laboral, pues no están solamente asociadas con el éxito, sino que asumen que realmente lo causan y pueden ser generalizables a más de una actividad, pues una habilidad se convierte en una competencia cuando el conocimiento y la actitud pueden ser transferibles a otras situaciones donde la persona sigue mostrando la misma destreza o puede adaptarse a la nueva circunstancia sin disminución de su desempeño.

Para Villoria y Del Pino (2009) indicaron que las competencias van vinculadas, sobre todo, a un deseo de hacer las cosas, a una forma de trabajar que tiene que ver con necesidades intrínsecas y motivos difícilmente comprensibles si no se analizan con profundidad. Es seguro que el triunfo es un puesto, además va vinculado a conocimientos, experiencias y habilidades, pero la excelencia demanda ese elemento actitudinal de la voluntad, el deseo y las ganas de hacer las cosas. Con conocimiento, habilidades y experiencia sabemos que un individuo puede hacer el trabajo, pero solo con actitudes y motivos intrínsecos adecuados sabemos que, además, quiere hacer ese trabajo. Los conocimientos y habilidades son fácilmente probables. La competencias son las características de las personas es el comportamiento que los que lleva al éxito.

Organización Internacional de Trabajo (2004) precisó que la competencia laboral están presentes en todos los seres humanos, el cual está en un ámbito o contexto delimitado donde todo se materializa, la competencia nos indica que esta en cada uno de nosotros, que los trabajadores son competitivos y lo muestra mediante sus habilidades, conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para el logro de sus actividades. Por otro lado expresa que es la capacidad de movilizar una serie de atributos para el éxito en diferentes contextos y bajo diferentes circunstancias. Asimismo, la competencia concebida, valora la capacidad del trabajador para poner en juego su saber adquirido en la experiencia.

Osorio (2002) precisó que la competencia, es el conjunto de conocimientos, habilidades, capacidades de una persona que puede naturalmente poner en juego en su



ambiente de trabajo a la hora de realizar una serie de tareas o resolver problemas, no pueden ser adquiridas por tener una profesión o especialización sino también de la práctica y experiencia laboral. Por eso, a la hora de diseñar los puestos de trabajo es preciso definir las tareas necesarias para llevar a cabo los procesos e identificar las competencias que cada puesto o grupo de puestos similares deben poseer para desarrollar con éxito estas tareas y para desarrollar las competencias específicas de la organización. Las Competencias son un conjunto de propiedades en permanente modificación, que deben ser sometidas a la prueba de resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica. Las competencias no provienen de la aprobación de un currículum escolar formal, sino de un ejercicio de conocimientos en circunstancias críticas, este conocimiento es necesario para la resolución de problemas no es mecánicamente transmisible, algunos autores lo llaman conocimiento indefinible y es una mezcla de conocimientos tecnológicos previos y de experiencia concreta que proviene fundamentalmente del trabajo en el mundo real.

### **Dimensiones de la competencia laboral**

Bunk (1994) considero 4 dimensiones estas son: Competencia técnica, Competencia metodológica, Competencia social y Competencia participativa.

#### **Dimensión 1: Competencia técnica**

Según Bunk (1994) mencionó que aquel que domina como experto las actividades o funciones y contenidos de sus ámbitos de trabajo es porque puso en marcha sus conocimientos. Por lo general las habilidades puesto en práctica de conocimientos técnicos y específicos son muy ligadas al éxito.

Sagi y Grande (2004) manifestó que la competencia técnica demuestra que el trabajador tiene experiencia en sus labores de trabajo, el cual está referido a sus habilidades específicas implicadas a su correcto desempeño. La competencia técnica es aquella que está referida a las habilidades específicas implicadas con el correcto desempeño de puesto con un área técnica o de una función específica y que describen, por lo general en las habilidades puestas en prácticas de conocimientos técnicos y específicos muy ligados al éxito de la ejecución técnica del puesto. Su definición es variable de acuerdo al segmento

tecnológico de la organización. La empresa o persona debe ser capaz de demostrar conocimientos y comprensión de hechos esenciales, conceptos, principios o teorías relativas a la informática y a sus disciplinas de referencia. Usar de forma apropiada teorías, procedimiento y herramientas en el desarrollo profesional de la ingeniería informática en todos sus ámbitos: diseño, implementación y evaluación de productos. Identificar tecnologías actuales y emergentes y evaluar si son aplicables, y en qué medida, para satisfacer las necesidades de los usuarios, identificar y evaluar. Demostrar conocimientos y comprensión del contexto económico y organizativo en el que desarrollo su trabajo, desarrollo y redes. Usar apropiadamente los principios y las técnicas de integración persona-ordenador en los proyectos de tecnologías de la información y la comunicación.

### **Dimensión 2: Competencia metodológica**

Para Bunk (1994) precisa que la competencia metodológica lo tiene la persona que sabe reaccionar aplicando de manera adecuada las tareas encomendadas y las dificultades y encuentra de forma independiente a las soluciones a los problemas y vías de solución transmitiendo experiencias adquiridas diversas a otros problemas de trabajo.

El programa de capacitación laboral (2014) indica que la competencia metodológica lo representan las personas que saber dar soluciones a todo tipo de problemas, tienen la capacidad efectiva para llevar a cabo con éxito una actitud laboral plenamente identificada. La competencia metodológica es el poder de actuar y desempeñarse en una determinada situación de manera autónoma, para ellos para no solo se necesita tener competencias técnicas, también se necesita de la comunicación y la aptitud para poder pensar y actuar de manera correcta.

### **Dimensión 3: Competencia social**

Para Bunk (1994) manifestó que la competencia social solo tiene aquel que sabe colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva, y muestra un compromiso orientado al grupo y un entendimiento interpersonal. Las competencias sociales como su nombre indica no deja de ser competencia, al igual que el resto de las competencias se adquiere por el aprendizaje una persona es competente socialmente

cuando adquiere ciertas habilidades que le permite relacionarse eficientemente esta interacción se desarrolla tres niveles, un nivel relacional consigo mismo, un nivel relacional con los demás y un nivel relacional con la norma, el desarrollo personal no deja de ser un trabajo sistemático de estos tres parámetros que tiene como resultado sentirse verse más competente, la forma de adquirir más competencias sociales es aprender técnicas, realizar tareas y trabajar programas de desarrollo personal.

Para Marina y Bernabéu (2007) mencionan que la competencia social tiene que ver con el manejo de las emociones, conocer cuáles son las emociones que tenemos y vivimos cotidianamente, y saberlas manejar son las que verdaderamente empezarán a dar un giro a la formación basada en competencias, atendiendo la parte social del individuo que definitivamente es la que puede dar ese concepto de integralidad a la formación.

Según Villarreal, Sanchez y Musitu (2010) indicaron que las competencias sociales son destrezas que nos permiten expresar y comunicar de modo adecuado afectos deseos, opiniones y expectativas, respetando nuestros derechos y de los demás, esto permitirá desarrollar nuestro potencial humano, debemos convertirnos en un profesional reflexivo y no operativo para esto no necesitamos una capacitación, necesitamos formadores de formadores, como ciudadanos debemos ser capaces de comprender y proponer posibles soluciones, es decir con la capacidad que tiene cada colaborador para enfrentar al éxito, a las exigencias y desafíos de la vida diaria.

#### **Dimensión 4: Competencia participativa**

Mencionó Bunk (1994) que la competencia participativa posee la persona que sabe participar en la empresa o entidad de su puesto de labor y también de su entorno de trabajo, es apto para la organización y la decisión, asimismo está dispuesto aceptar responsabilidades y desafíos.

Para Llanes (2012) manifestó que la competencia participativa nos da a entender que tiene que ver con las actividades que se dan en el trabajo, con las que se tienen que desarrollar e el trabajo como en el entorno, asimismo estar atento y disponible para los nuevos retos y nuevas responsabilidades.

## **1.4. Formulación del problema**

### **Problema general:**

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y competencia laboral en la oficina general de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018?

### **Problemas específicos:**

#### **Problema específico 1**

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y competencia técnica en la oficina general de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018?

#### **Problema específico 2**

¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y Competencia metodológica en la oficina general de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018?

#### **Problema específico 3**

¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y Competencia social en la oficina general de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018?

#### **Problema específico 4**

¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y Competencia participativa en la oficina general de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018?

## **1.5. Justificación del estudio**

### **Justificación teórica**

La investigación se sustentará teóricamente ya que tomará en cuenta los siguientes fundamentos teóricos de la gestión administrativa y la competencia laboral para la preparación del instrumento de medición, cabe mencionar que la gestión administrativa se relaciona con la competencia laboral, ya que, ambas variables buscan la mejora del desempeño laboral con el fin de lograr el éxito laboral de los administrativos, la organización y la sociedad.

### **Justificación práctica**

La investigación propuesta permite beneficiar la relación entre la gestión administrativa y competencia laboral de los trabajadores de una institución pública. Así mismo nos permite sugerir algunas medidas oportunas y realistas que puedan ayudar a los trabajadores a mejorar las competencias laborales hacia la institución. Por otro lado, la información obtenida será de utilidad futuras investigaciones o para algunas instituciones para que puedan asumir políticas orientadas a comprender y mejorar su administración generando por ejemplo programas efectivos de promoción a los trabajadores y puedan contribuir al incremento del compromiso organizacional y por ende en un final productivo.

### **Justificación metodológica**

En presente trabajo utilizó el método científico para analizar las variables de estudio así como para fundamentar cada una de ellas: gestión administrativa y competencia laboral, además dará a conocer la relación entre ambas variables, para el ello se creara un cuestionario tipo escala de Likert para medir la V1 y la V2 teniendo en cuenta la Norma ISO 15489 y serán aplicados a los trabajadores, los cuales serán validados por expertos en el tema.

### **Justificación legal**

Se tomará en cuenta la Ley N° 30220, Ley Universitaria, Capítulo V, artículos 43 y 45 y el Reglamento de sustentación de tesis de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. Por otro lado, El Peruano (2014) indicó “Maestrías de Investigación o académicas: Son estudios de carácter académico basados en la investigación. Grado de Maestro:

requiere haber obtenido el grado de Bachiller, la elaboración de una tesis o trabajo de investigación en la especialidad respectiva. (p. 7).

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis general:**

Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y Competencia Laboral en la oficina general de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018.

### **Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y Competencia técnica en la oficina general de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018.

#### **Hipótesis específica 2**

Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y Competencia metodológica en la oficina general de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018.

#### **Hipótesis específica 3**

Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y Competencia social en la oficina general de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018.

#### **Hipótesis específica 4**

Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y Competencia participativa en la oficina general de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo general:**

Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y Competencia Laboral en la oficina general de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018.

### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y Competencia técnica en la oficina general de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018.

### **Objetivo específico 2**

Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y Competencia metodológica en la oficina general de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018.

### **Objetivo específico 3**

Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y Competencia social en la oficina general de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018.

### **Objetivo específico 4**

Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y Competencia participativa en la oficina general de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018.

## **II. MÉTODO**

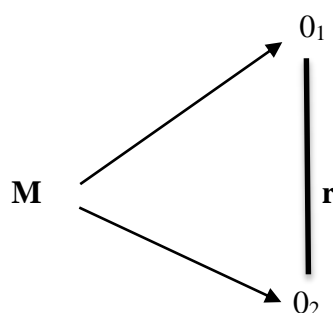


## 2.1. Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental de corte transversal, dado que no se varían voluntariamente las variables y es dado en un solo momento. Según Gómez (2006) el diseño **no experimental** significa que se puede observar la realidad de los fenómenos en su forma original y pasar inmediatamente a evaluarlo, cabe indicar que es imposible intentar realizar un cambio de las variables aleatoriamente. Y en lo **transversal** indica que su propósito es “describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede.

En esta investigación se utilizara toda la población para la investigación que conforma todos los administrativos de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, se aplicaron los cuestionarios para cada una de las variables: Gestión administrativo y competencia laboral, los dato que se obtienen de la aplicación son procesados para la transformación de variables para luego efectuar la estadística descriptiva e inferencial.

El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:



*Figura 1.* Diagrama del diseño correlacional

**Donde:**

- |                |                                |
|----------------|--------------------------------|
| M              | = Administrativos              |
| O <sub>1</sub> | = Gestión administrativa.      |
| O <sub>2</sub> | = Competencia laboral.         |
| r              | = Relación entre las variables |

## Tipo de investigación

### Enfoque.

El enfoque que se utilizó en la investigación fue cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el **enfoque cuantitativo**, Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías

### Método.

Asimismo se utilizó el método **hipotético deductivo**, según Bernal (2006) son los procedimientos para realizar la prueba de hipótesis y de acuerdo a los resultados se debe tomar la decisión de aceptar o rechazar la hipótesis de investigación, luego obtener las conclusiones y generalizar los resultados para toda la muestra.

### Tipo de estudio.

La finalidad del estudio fue básica, al respecto Carrasco (2013) Define que la investigación **básica** es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos y sirva de base para futuros estudios.

### Nivel de investigación.

El nivel de investigación es descriptivo correlacional, dado que se buscó medir el grado de asociación de dos variables: gestión administrativa y competencia laboral, para Hernández y Coello (2012) **La Investigación descriptiva** tiene como finalidad describir momentos o situaciones de la forma en que se presente cualquier fenómeno y busca detallar los puntos más importantes de los hechos, grupos, personas para poder analizarlo o evaluarlo. Mide o estudia dimensiones, elementos componentes, la medición se realiza individualmente para describir la investigación. Existe una relación y conexión de los hechos reales, la cual tienen valor la opinión, información, comportamientos, actitudes que se presentan al momento de la investigación. Y es **Correlacional** porque el análisis o estudio descriptivo tiene como importancia indicar el nivel de relación que existe entre las variables, como

primer punto se miden las variables, después con el resultado de la hipótesis y la prueba estadística se determina qué relación existe entre una u otra variable.

## **2.2. Variables, operacionalización**

Para Hernández y Cuello (2012) las variables son las características cualitativas de un fenómeno que se pueden observar, por ejemplo, las variables de un ser humano son: conocimiento, nivel social, edad, estatura, contextura, religión, etc. Es todo fenómeno que considera sus características, la cual puede considerarse diferentes niveles de especificación, obteniendo diferentes valores de análisis.

### **Variable 1: Gestión administrativa**

#### **Definición conceptual**

Stoner, Freeman & Gilbert (1996), manifestaron que la gestión administrativa es:

Es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de los miembros de la organización y el empleo de todos los demás recursos organizacionales, con el propósito de alcanzar las metas establecidas para la organización.

#### **Definición operacional**

La variable gestión administrativa fue medida con un cuestionario tipo escala de Likert en cuatro dimensiones: (1) planificación, (2) organización, (3) dirección y (4) control y con un total de 30 ítems.

### **Variable 2: Competencia laboral**

#### **Definición conceptual**

Bunk (1994) definió la competencia laboral es que:

El humano dispone de conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas necesarias para realizarse como profesional, asimismo puede resolver los problemas de forma autónoma, está capacitado para dar soluciones y ser útil para el desempeño productivo y capaz de movilizar sus conocimientos y técnicas para consolidar una determinada labor.

**Definición operacional**

La variable competencia laboral fue medida con un cuestionario tipo escala de Likert en cuatro dimensiones: (1) competencia técnica, (2) competencia metodológica, (3) competencia social y (4) competencia participativa y con un total de 30 ítems.

## Operacionalización de las variables

Tabla 1

### *Operacionalización de la variable gestión administrativa*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
De la variable				
			Escala ordinal. Tipo Likert	Deficiente [30 - 69] Moderado [70 - 110] Eficiente [111 - 150]
Planificación	- Plan estratégico	P1, P2,	Nunca = 1	Deficiente [7 - 16] Moderado [17 - 25] Eficiente [26 - 35]
	- Planes operativos	P3, P4,		
	- Administración estratégica	P5, P6,	Casi nunca = 2	
	- Toma de decisiones	P7,		
Organización	- Valores éticos	P8,	A veces = 3	Deficiente [8 - 18] Moderado [19 - 29] Eficiente [30 - 40]
	- Capacitación técnico-profesional	P9,		
	- Identificación laboral	P10,		
	- Satisfacción laboral	P11, P12,	Casi siempre = 4	
	- Motivación laboral	P13, P14, P15		
Dirección	- Infraestructura	P16, P17	Siempre = 5	Deficiente [7 - 16] Moderado [17 - 25] Eficiente [26 - 35]
	- Sistema de control	P18, P19,		
	- Racionalización	P20,		
	- Oportunidad de servicio	P21,		
	- Optimización de recursos	P22,		
Control	- Instrumentos de gestión	P23,		Deficiente [8 - 18] Moderado [19 - 29] Eficiente [30 - 40]
	- Control	P24,		
	- Técnica-estratégica	P25, P26,		
	- Normativa	P27		
	- Operativa	P28, P29,		
	- Proactiva	P30		

*Nota:* Adaptado del libro de Stoner y Freeman (1996).

Tabla 2

*Operacionalización de la variable Competencia laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
De la variable				
			Escala ordinal. Tipo Likert	Débil [30 - 69] Moderado [70 - 110] Fuerte [111 - 150]
Competencia Técnica	- Conocimiento - Destrezas - Aptitudes	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8,	Nunca = 1	Débil [8 - 18] Moderado [19 - 29] Fuerte [30 - 40]
Competencia Metodológica	- Procedimiento de trabajo	P9, P10 P11, P12,	Casi nunca = 2	Débil [8 - 18] Moderado [19 - 29] Fuerte [30 - 40]
	- Aplica experiencias adquiridas	P13, P14, P15, P16,	Algunas veces 3	
Competencia Social	- Disposición a colaborar - Comportamiento orientado al grupo	P17, P18, P19, P20, P21, P22, P23,	Casi siempre = 4	Débil [7 - 16] Moderado [17 - 25] Fuerte [26 - 35]
Competencia Participativa	- Capacidad de organización	P24, P25,	Siempre = 5	Débil [7 - 16] Moderado [17 - 25] Fuerte [26 - 35]
	- Capacidad de toma de decisiones	P26, P27, P28,		
	- Capacidad para asumir responsabilidades	P29, P30		

*Nota:* Adaptado del libro de Bunk (1994).

### 2.3. Población y muestra

#### Población

La población está compuesta por 42 trabajadores del área administrativa quienes van a responder el cuestionario; no se van a emplear muestra, se va utilizar el censo esto significa que va trabajar con toda la población. Para Hernández R. y Coello S. (2012) La Población es el conjunto de características y la totalidad de los fenómenos a analizar, por lo que puede ser real como también un conjunto mínimo de fenómenos, por ejemplo: personal, horarios de trabajo, documentación, acontecimientos, procedimientos.

Se empleó el censo, según Parra (2006) El censo es analizar, recopilar, examinar y anunciar información sobre economía, social, demográficos de una específica información, podría ser de un país, personas, población, universidades, se dice que es más que una enumeración. Es el elemento por el cual se obtiene información a través de las personas. (p.16).

Tabla 3

#### *Distribución de población*

Instituciones educativas	Nº de Administrativos	Porcentaje
Oficina General de Recurso Humanos	5	12%
Unidad de Administración	13	31%
Unidad de Planificación	3	7%
Unidad de gestión de recursos humanos	16	38%
Unidad de Secretaria Técnica y relaciones laborales	5	12%
Total	42	100%

*Nota:* Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María (2018)

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento que se utilizó para medir la variable fue la encuesta.

### **La encuesta.**

La técnica que se utilizó fue la encuesta para las dos variables de estudio, al respecto Rojas (1999) indicó “ La encuesta consiste en tener la información acerca de las variables en estudio por medio de los sujetos a través de sus opiniones, actitudes o sugerencias ya sean a través de la entrevista y cuestionarios”. (p. 66)

### **El cuestionario.**

Los instrumentos que se utilizaron fueron los cuestionarios, al respecto Hernández, Fernández y Bautista (2010) mencionaron, “los cuestionarios son un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir” (p. 217).

### **Ficha técnica N° 1**

Nombre	: Cuestionario de gestión administrativa
Objetivo	: Determinar los niveles de la gestión administrativa
Autor	: Julia Beatriz Travezaño Reaño
Año	: 2018
Duración	: Aproximadamente de 20 minutos.
Estructura	: La escala consta de 30 ítems, está conformada por cuatro dimensiones: (a) planificación (7 ítems); (b) organización (8 ítems); (c) dirección (7 ítems) y (d) control (8 ítems).

Escala de medición: Ordinal, tipo Likert:

- (1) Nunca
- (2) Casi nunca
- (3) Algunas veces
- (4) Casi siempre
- (5) Siempre



Baremos:

Tabla 4

*Baremo de la variable gestión administrativa*

Variable/dimensiones	Deficiente	Moderado	Eficiente
V: Gestión administrativa	[30; 69]	[70; 110]	[111;150]
D1: Planificación	[7; 16]	[17; 25]	[26; 35]
D2: Organización	[8; 18]	[19; 29]	[30; 40]
D3: Dirección	[7; 16]	[17; 25]	[26; 35]
D4: Control	[8; 18]	[19; 29]	[30; 40]

### **Ficha técnica N° 2**

Nombre : Cuestionario de competencia laboral

Objetivo : Determinar los niveles del competencia laboral.

Autor : Julia Beatriz Travezaño Reaño

Año : 2018

Duración : Aproximadamente de 20 minutos.

Estructura : La escala consta de 30 ítems, está conformada por cuatro dimensiones: (a) competencia técnica (8 ítems); (b) competencia metodológica (8 ítems); (c) competencia social (7 ítems) y (d) competencia participativa (7 ítems).

Escala de medición: Ordinal, tipo Likert:

- (1) Nunca
- (2) Casi nunca
- (3) Algunas veces
- (4) Casi siempre
- (5) Siempre

Baremos:

Tabla 5

*Baremo de la variable competencia laboral*

Variable/dimensiones	Débil	Moderada	Fuerte
V: Competencia laboral	[30; 69]	[70; 110]	[111;150]
D1: Competencia técnica	[8; 18]	[19; 29]	[30; 40]
D2: Competencia metodológica	[8; 18]	[19; 29]	[30; 40]
D3: Competencia social	[7; 16]	[17; 25]	[26; 35]
D4: Competencia participativa	[7; 16]	[17; 25]	[26; 35]

**Validez**

Los instrumentos de medición fueron sometidos a validez, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) la validez es el grado en que un instrumento de medición mide realmente a lo que quiere medir respecto a la variable en estudio. El instrumento fue evaluado por juicio de expertos, los cuales fueron doctores expertos en el campo de la investigación, los cuales revisaron pertinencias, relevancia y claridad.

Tabla 6

*Validez de los instrumentos*

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctora	Dora Lourdes Ponce Yactayo	Suficiencia

*Nota:* Certificados de validez (2018).

**Confiabilidad del instrumento**

Para establecer la fiabilidad de los instrumentos de medición se sometió a una prueba piloto de 42 encuestados y luego se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach ya que los dos instrumentos tienen la escala ordinal. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) indicaron que la confiabilidad se define como el grado en que un instrumento de

recolección de los datos produce resultados consistentes, no referimos a que las mediciones en diferentes condiciones nos dan los mismos resultados. Por otro lado cabe indicar que la finalidad perfecta es la unidad, ya que el índice de consistencia oscila entre 0 y 1.

Los datos de la prueba piloto fueron procesados por el programa SPSS y se aplicó la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ \frac{\sum S_i^2}{St^2} \right]$$

Dónde:  
 $\alpha$ : Alfa de Cronbach  
 K: Número de ítem  
 Si: Varianza del instrumentos  
 St<sup>2</sup>: Varianza de la suma de los ítem

La escala de valores que establece la confiabilidad está dada por los siguientes

**valores:**

Tabla 7

*Escala y valores de la confiabilidad*

Escala	Valor
No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.50 a 0.75
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	0.90 a 1

Tabla 8

*Confiabilidad de los instrumentos gestión administrativa*

N°	Instrumentos	Estadístico de fiabilidad	N° de elementos
1	Gestión administrativa	0.769	20

*Nota:* Prueba piloto (2018).

Tabla 9

*Confiabilidad de los instrumentos competencia laboral*

Nº	Instrumentos	Estadístico de fiabilidad	Nº de elementos
1	Competencia laboral	0.825	20

*Nota:* Prueba piloto (2018).

En el resultado del análisis de Alfa de Cronbachs se ha obtenido 0.769 para las 30 preguntas del cuestionario de la variable gestión administrativa, la cual presenta fuerte confiabilidad, la segunda variable competencia laboral ha obtenido 0.825 la cual indicó que es una fuerte confiabilidad. Por lo tanto, cabe mencionar que ambos instrumentos son confiables para la aplicación.

## 2.5. Métodos de análisis de datos

Para la recolección de datos se realizaron previas coordinaciones con la Oficina General de Recursos Humanos, con el fin de tomar conocimientos de la fecha con los administrativos. Obtenidas las fecha se procede a solicitar la autorización respectiva para la aplicación del instrumento, la gestión pedagógica se midió mediante un cuestionario a 42 administrativos y una sesión de 20 min.

Para el análisis de datos se utilizó el software SPSS versión 23 para recodificar las variables y realizar las tablas con frecuencia y porcentajes con sus respectivas figuras; para la constatación de las hipótesis se aplicó el estadístico Rho de Spearman con la finalidad de conocer el guardo de correlación que existe entre las variables; es decir se aplicó la siguiente fórmula.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

$r_s$  = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre los rangos ( X menos Y)

n = Número de datos

Tabla 10

Valores de la correlación Rho de Spearman

Puntuación	Denominación del grado
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta (a mayor X menor Y)
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.26 a -0.50	Correlación negativa media
-0.11 a -0.25	Correlación negativa débil
-0.01 a -0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.01 a +0.10	Correlación positiva muy débil
+0.11 a +0.25	Correlación positiva débil
+0.26 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta (a mayor X menor Y)

*Nota:* Tomado de Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 305). *Metodología de la investigación científica*.

## 2.6. Aspectos éticos

En la presente investigación se tomara en cuenta puntos éticos establecidos como el respeto, el derecho a terceros, honestidad, relaciones de igualdad, como también el estudio crítico para resguardar la inseguridad.

En el presente estudio se tomaran todas las medidas necesarias para resguardar y conservar los datos mencionados así como la seguridad de la información y el bienestar de las personas y esta forma cumplir con las normas y reglamentos. Se va emplear el software anti plagio.

### **III. RESULTADOS**

### 3.1. Descripción de los resultados

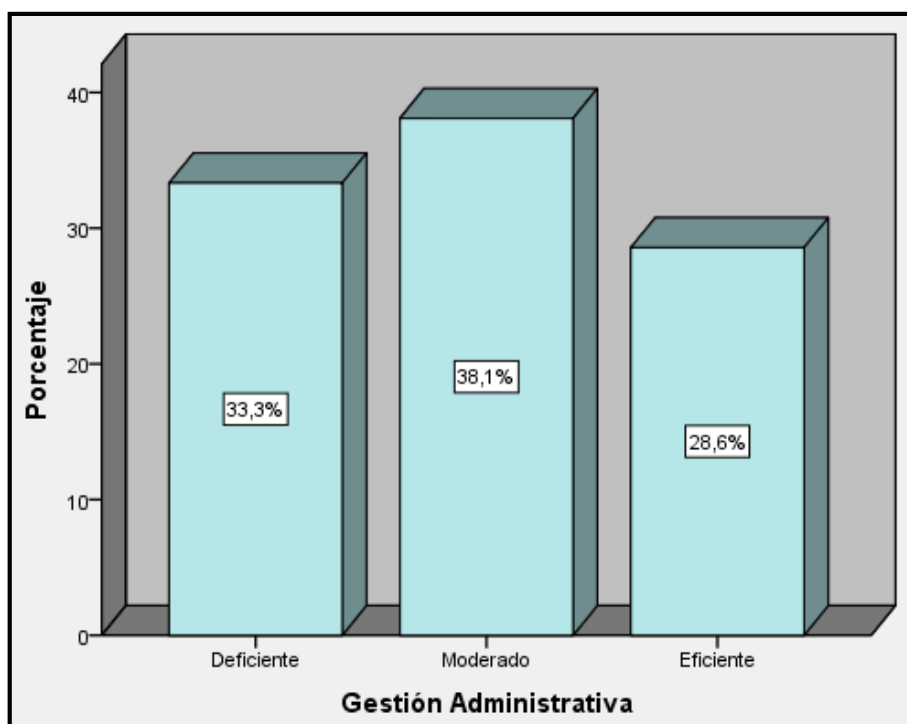
#### Descripción de los niveles de la variable gestión administrativa

Tabla 11

*Descripción de los niveles de la variable gestión administrativa*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	14	33,3%
Moderado	16	38,1%
Eficiente	12	28,6%
Total	42	100%

*Nota:* Base de datos. (2018)



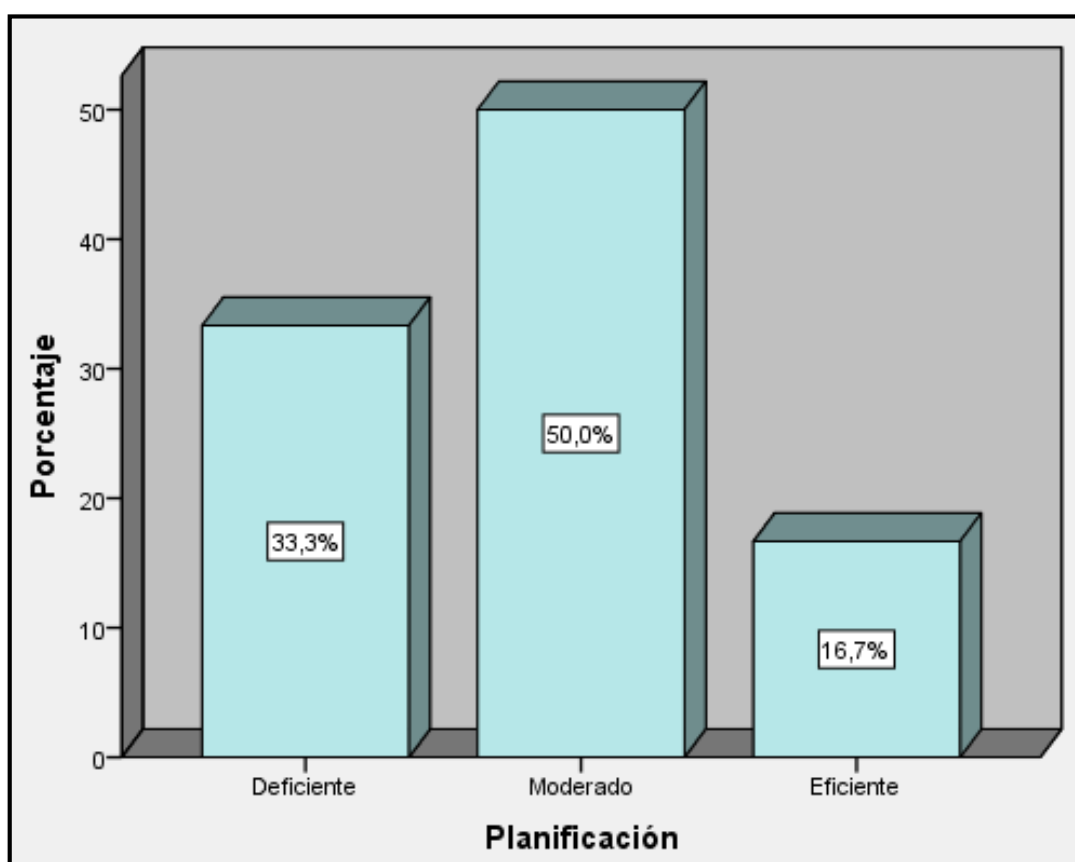
*Figura 2:* Descripción de los niveles de la variable gestión administrativa

Se observa en la tabla 11 y figura 2, los niveles de la variable gestión administrativa donde 38.1% de los administrativos de la oficina general de recursos humanos, Jesús María, indicaron que existe un nivel moderado respecto a la gestión administrativa; el 33.3% indicaron que existe un nivel deficiente y el 28.6% indicaron que existe un nivel eficiente.

Tabla 12

*Descripción de los niveles de la dimensión planificación*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	14	33,3%
Moderado	21	50,0%
Eficiente	7	16,7%
Total	42	100%

*Nota:* Base de datos. (2018)*Figura 3:* Descripción de los niveles de la dimensión planificación

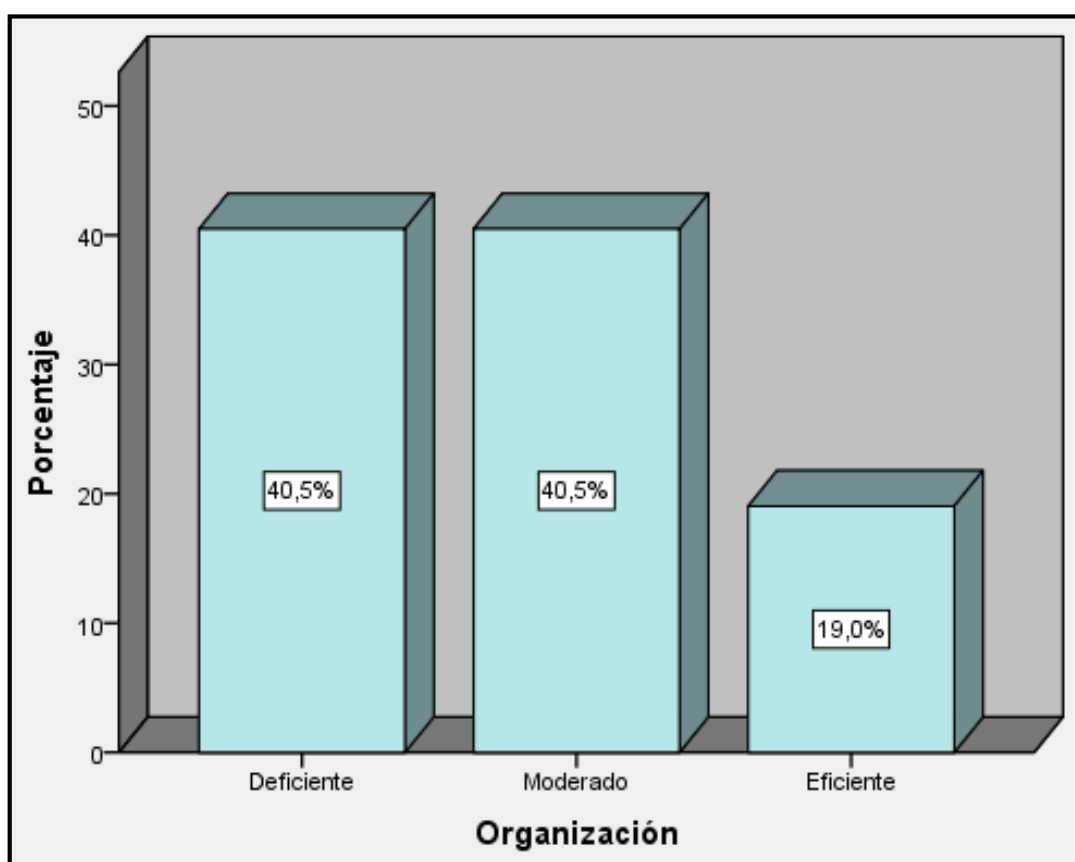
Se observa en la tabla 12 y figura 3, los niveles de la dimensión planificación donde 50.0% de los administrativos de la oficina general de recursos humanos, Jesús María, indicaron que existe un nivel moderado respecto a la planificación; el 33.3% indicaron que existe un nivel deficiente y el 16.7% indicaron que existe un nivel eficiente.



Tabla 13

*Descripción de los niveles de la dimensión organización*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	17	40,5%
Moderado	17	40,5%
Eficiente	8	19,0%
Total	42	100%

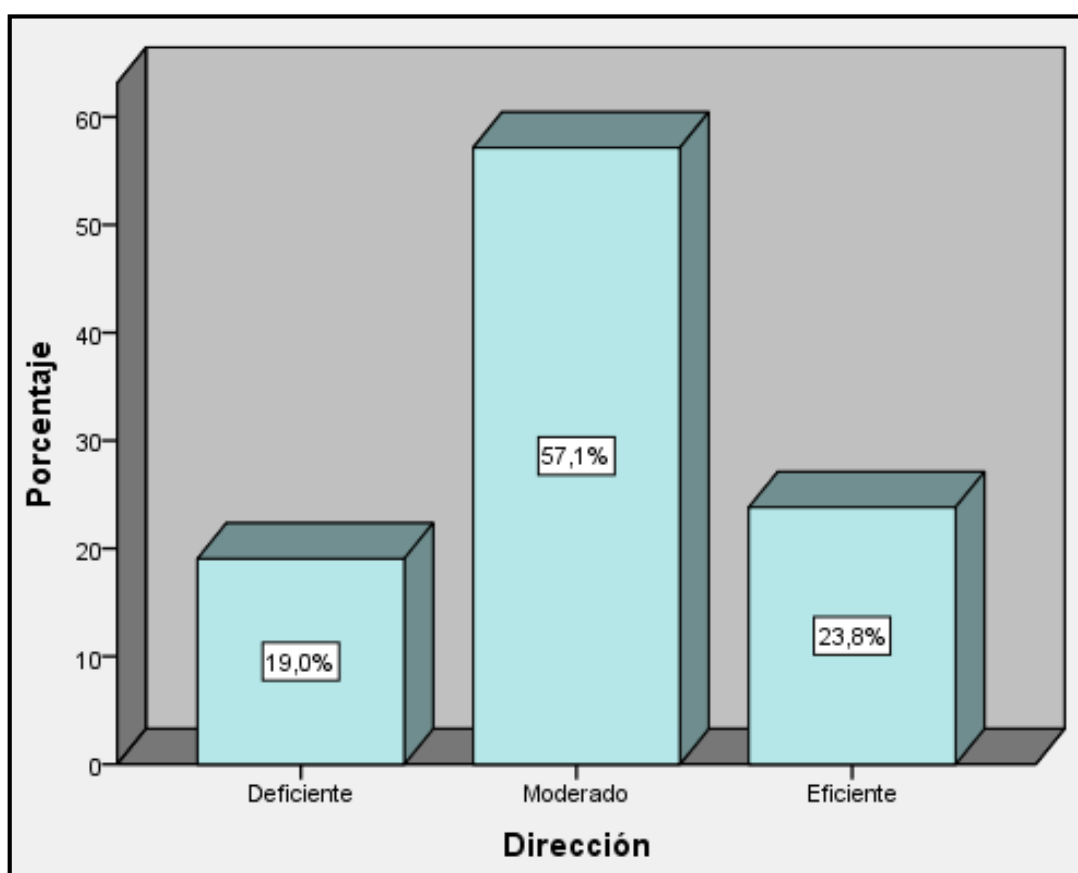
*Nota:* Base de datos. (2018)*Figura 4:* Descripción de los niveles de la dimensión organización

Se observa en la tabla 13 y figura 4, los niveles de la dimensión organización donde 40.5% de los administrativos de la oficina general de recursos humanos, Jesús María, indicaron que existe un nivel moderado respecto a la organización; el 40.5% indicaron que existe un nivel deficiente y el 19.0% indicaron que existe un nivel eficiente.

Tabla 14

*Descripción de los niveles de la dimensión dirección*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	8	19,0%
Moderado	24	57,1%
Eficiente	10	23,8%
Total	42	100%

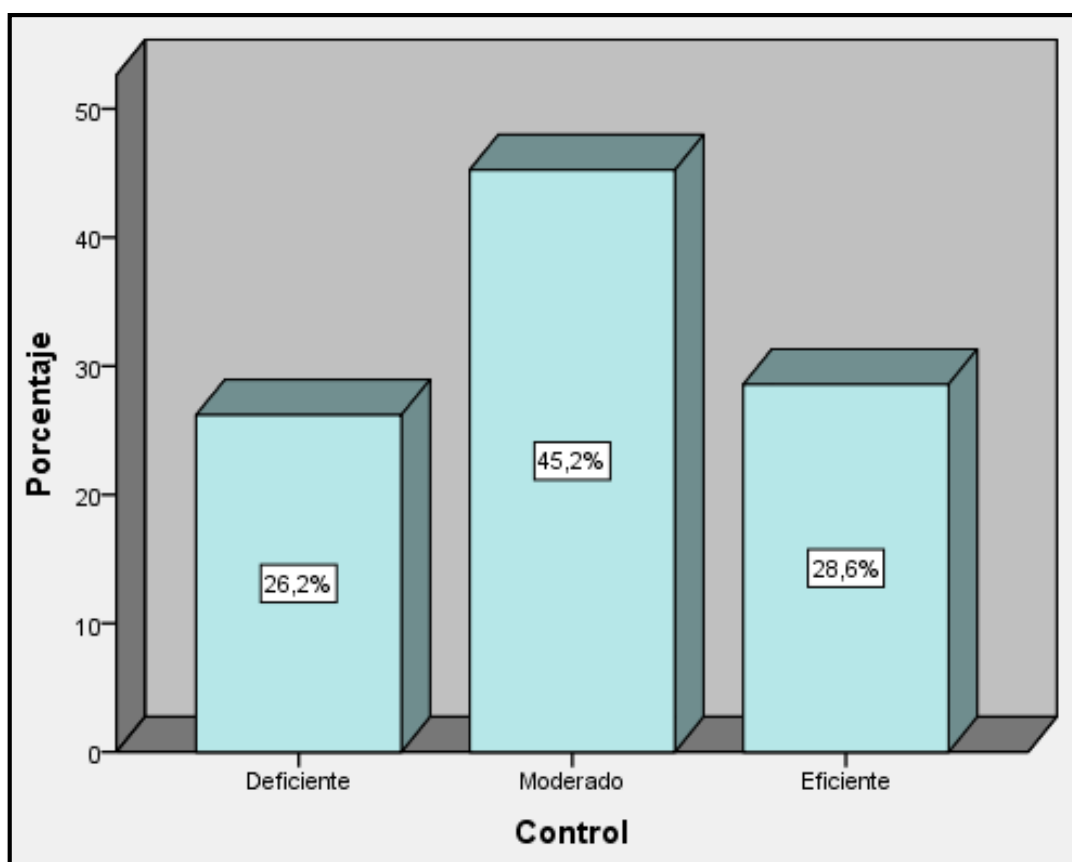
*Nota:* Base de datos. (2018)*Figura 5:* Descripción de los niveles de la dimensión dirección

Se observa en la tabla 14 y figura 5, los niveles de la dimensión dirección donde 57.1% de los administrativos de la oficina general de recursos humanos, Jesús María, indicaron que existe un nivel moderado respecto a la organización; el 23.8% indicaron que existe un nivel eficiente y el 19.0% indicaron que existe un nivel deficiente.

Tabla 15

*Descripción de los niveles de la dimensión control*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	11	26,2%
Moderado	19	45,2%
Eficiente	12	28,6%
Total	42	100%

*Nota:* Base de datos. (2018)*Figura 6:* Descripción de los niveles de la dimensión control

Se observa en la tabla 15 y figura 6, los niveles de la dimensión control donde 45.2% de los administrativos de la oficina general de recursos humanos, Jesús María, indicaron que existe un nivel moderado respecto al control; el 28.6% indicaron que existe un nivel eficiente y el 26.2% indicaron que existe un nivel deficiente.

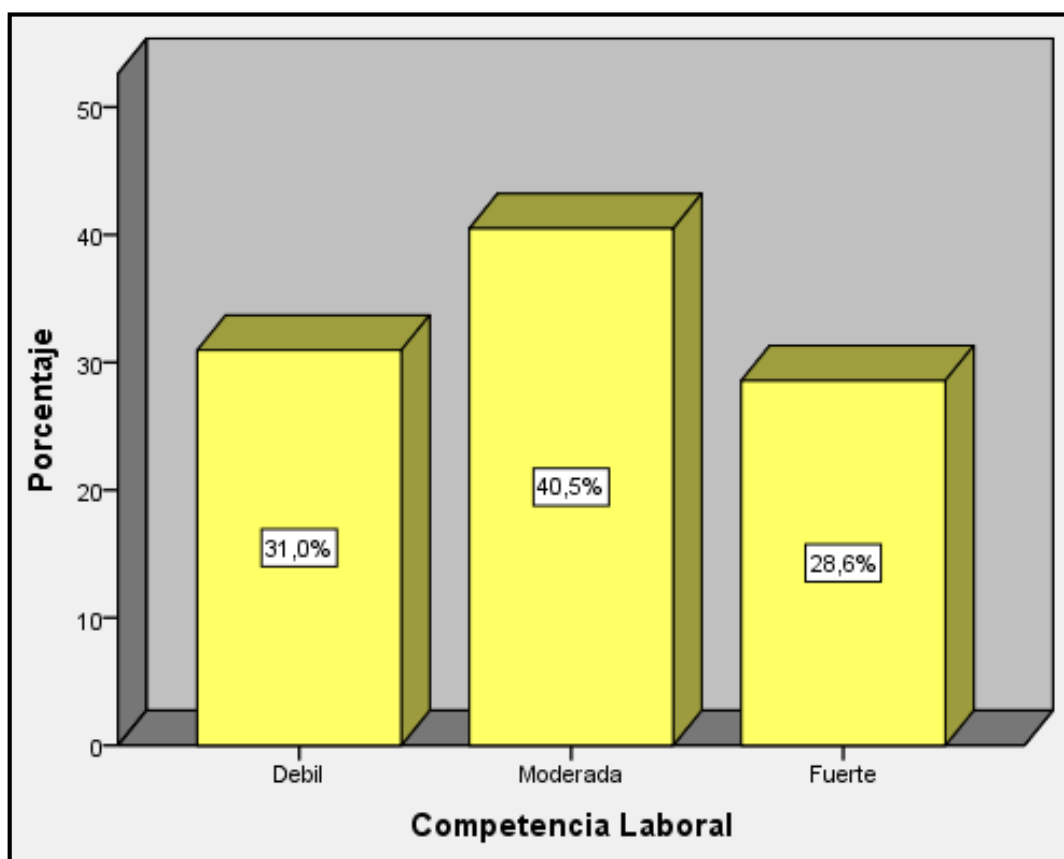
### Descripción de los niveles de la variable competencia laboral

Tabla 16

*Descripcion de los niveles de la variable competencia laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Débil	13	31,0%
Moderado	17	40,5%
Fuerte	12	28,6%
Total	42	100%

*Nota:* Base de datos. (2018)



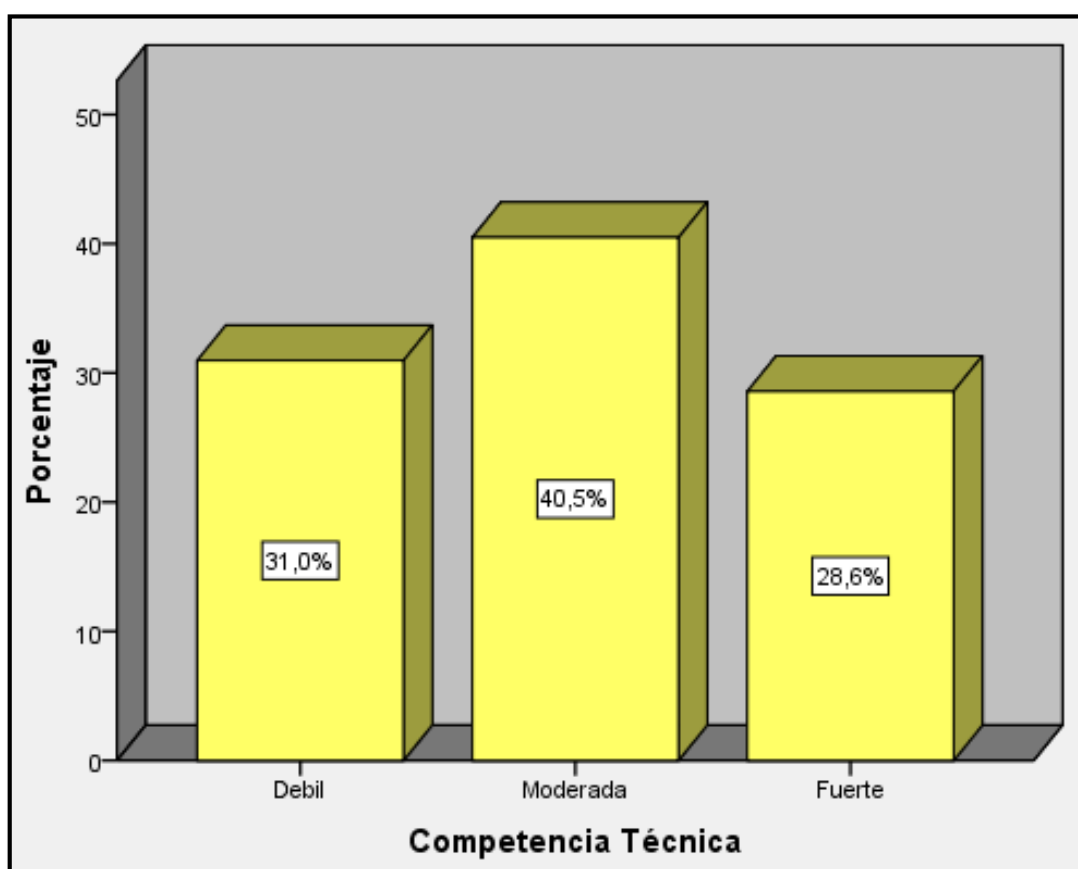
*Figura 7:* Descripción de los niveles de la variable competencia laboral

Se observa en la tabla 16 y figura 7, los niveles de la variable competencia laboral donde 40.5% de los administrativos de la oficina general de recursos humanos, Jesús María, indicaron que existe un nivel moderado respecto a la competencia laboral; el 31.0% indicaron que existe un nivel débil y el 28.6% indicaron que existe un nivel fuerte.

Tabla 17

*Descripción de los niveles de la dimensión competencia técnica*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Débil	13	31,0%
Moderado	17	40,5%
Fuerte	12	28,6%
Total	42	100%

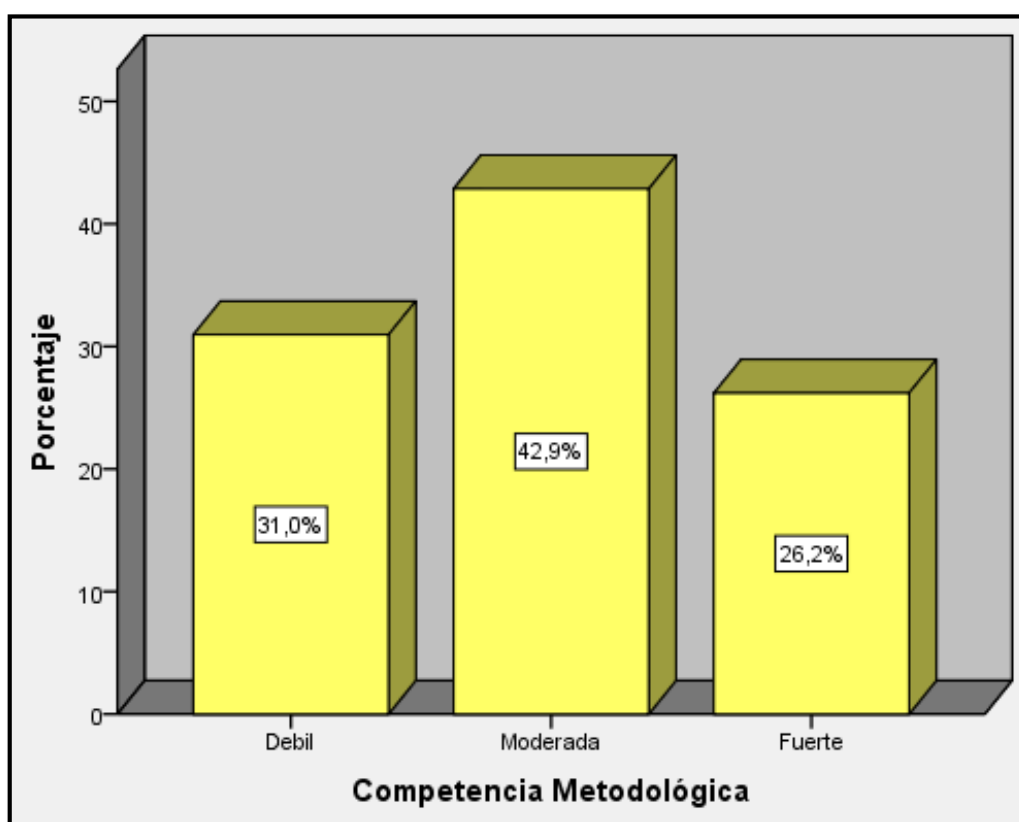
*Nota:* Base de datos. (2018)*Figura 8:* Descripción de los niveles de competencia técnica

Se observa en la tabla 17 y figura 8, los niveles de la competencia técnica donde 40.5% de los administrativos de la oficina general de recursos humanos, Jesús María, indicaron que existe un nivel moderado respecto a la competencia técnica; el 31.0% indicaron que existe un nivel débil y el 28.6% indicaron que existe un nivel fuerte.

Tabla 18

*Descripción de los niveles de la dimensión competencia metodológica*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Débil	13	31,0%
Moderado	18	42,9%
Fuerte	11	26,2%
Total	42	100%

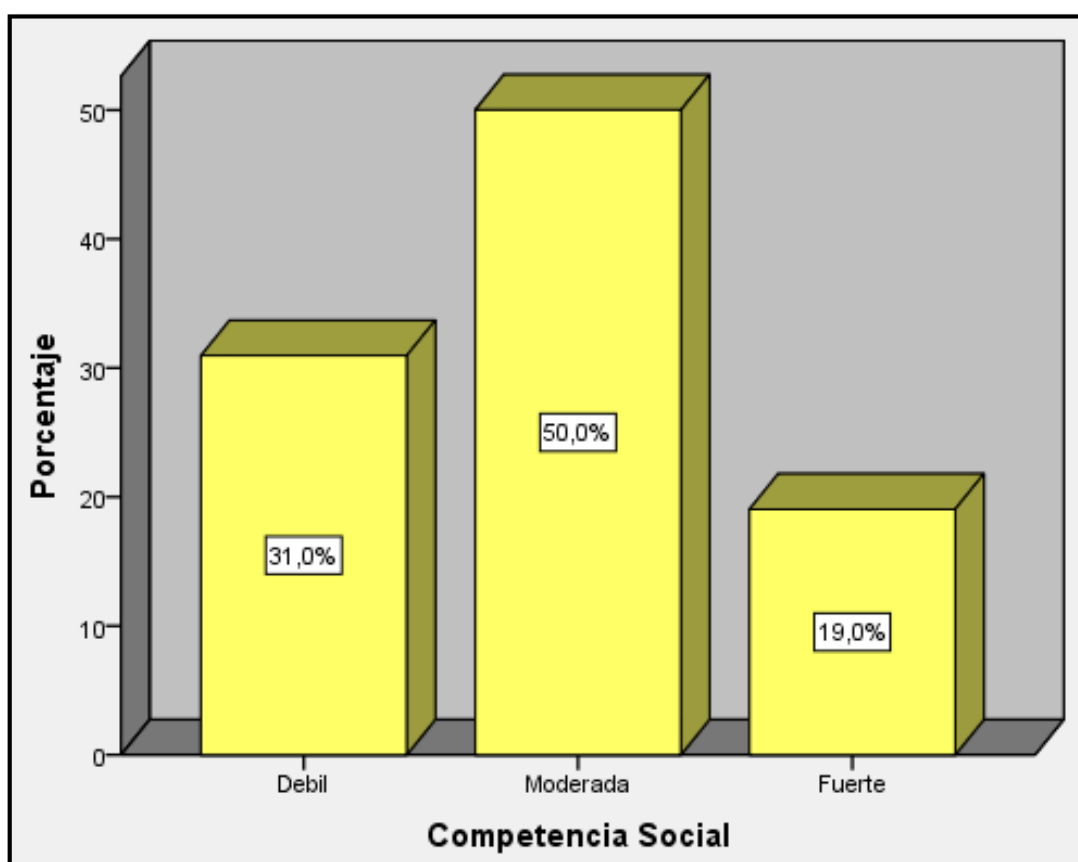
*Nota:* Base de datos. (2018)*Figura 9:* Descripción de los niveles de la dimensión competencia metodológica

Se observa en la tabla 18 y figura 9, los niveles de la dimensión competencia metodológica donde 42.9% de los administrativos de la oficina general de recursos humanos, Jesús María, indicaron que existe un nivel moderado respecto a la competencia metodológica; el 31.0% indicaron que existe un nivel débil y el 26.2% indicaron que existe un nivel fuerte.

Tabla 19

*Descripción de los niveles de la dimensión competencia social*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Débil	13	31,0%
Moderado	21	50,0%
Fuerte	8	19,0%
Total	42	100%

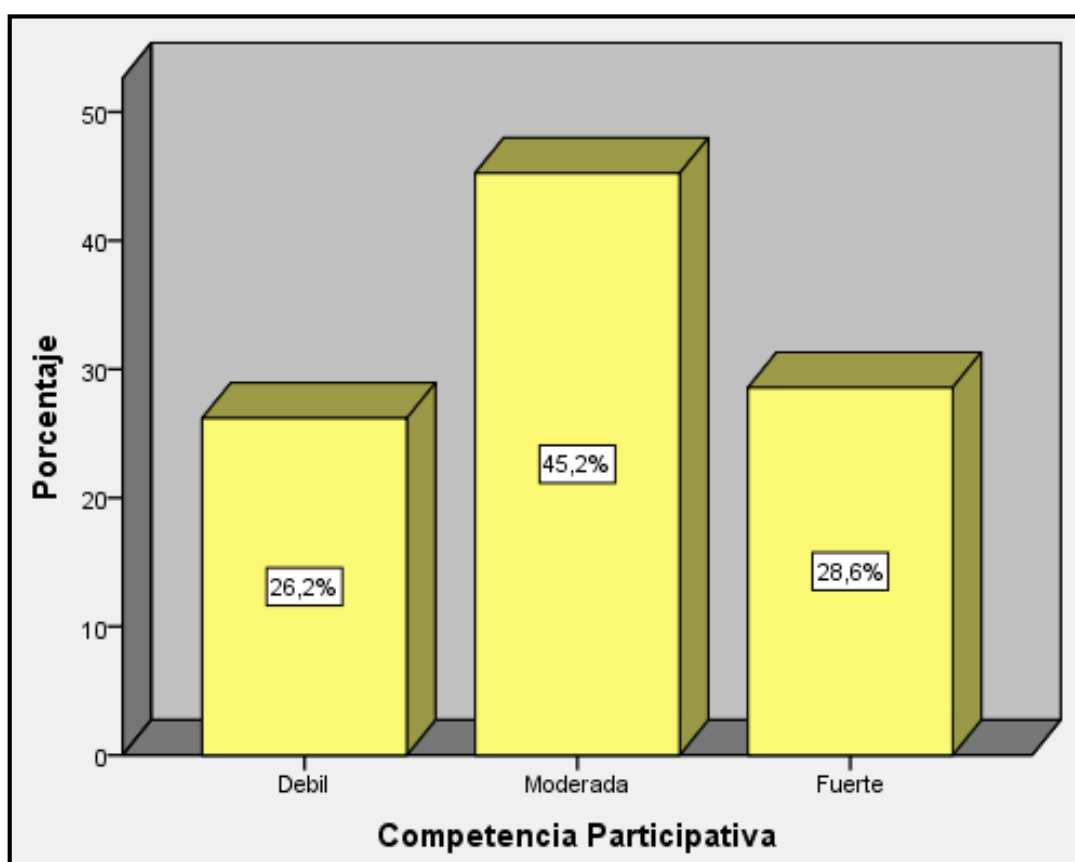
*Nota:* Base de datos. (2018)*Figura 10:* Descripción de los niveles de la dimensión competencia social

Se observa en la tabla 19 y figura 10, los niveles de la competencia social donde 50.0% de los administrativos de la oficina general de recursos humanos, Jesús María, indicaron que existe un nivel moderado respecto a la competencia social; el 31.0% indicaron que existe un nivel débil y el 19.0% indicaron que existe un nivel fuerte.

Tabla 20

*Descripción de los niveles de la dimensión competencia participativa*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Débil	11	26,2%
Moderado	19	45,2%
Fuerte	12	28,6%
Total	42	100%

*Nota:* Base de datos. (2018)*Figura 11:* Descripción de los niveles de la competencia participativa

Se observa en la tabla 20 y figura 11, los niveles de la competencia participativa donde 45.2% de los administrativos de la oficina general de recursos humanos, Jesús María, indicaron que existe un nivel moderado respecto a la competencia participativa; el 28.6% indicaron que existe un nivel fuerte y el 26.2% indicaron que existe un nivel débil.

#### **Tablas cruzadas entre la gestión administrativa y competencia laboral**



Tabla 21

Comparación de frecuencias entre la gestión administrativa y competencia laboral

Gestión administrativa	Competencia laboral			Total
	Débil	Moderada	Fuerte	
Deficiente	10 23,8%	3 7,1%	1 2,4%	14 33,3%
Moderado	3 7,1%	12 28,6%	1 2,4%	16 38,1%
Eficiente	0 0,0%	2 4,8%	10 23,8%	12 28,6%
Total	13 31,0%	17 40,5%	12 28,6%	42 100,0%

Nota: Base de datos (2018)

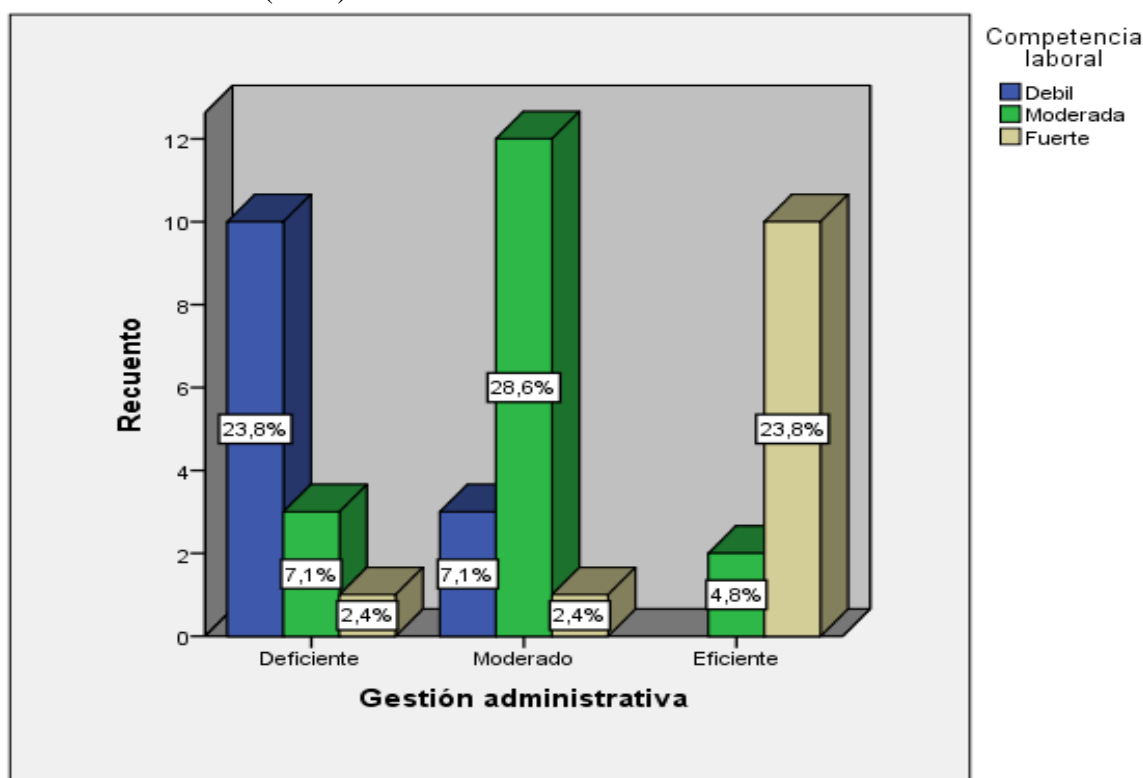


Figura 12: Niveles entre la gestión administrativa y competencia laboral

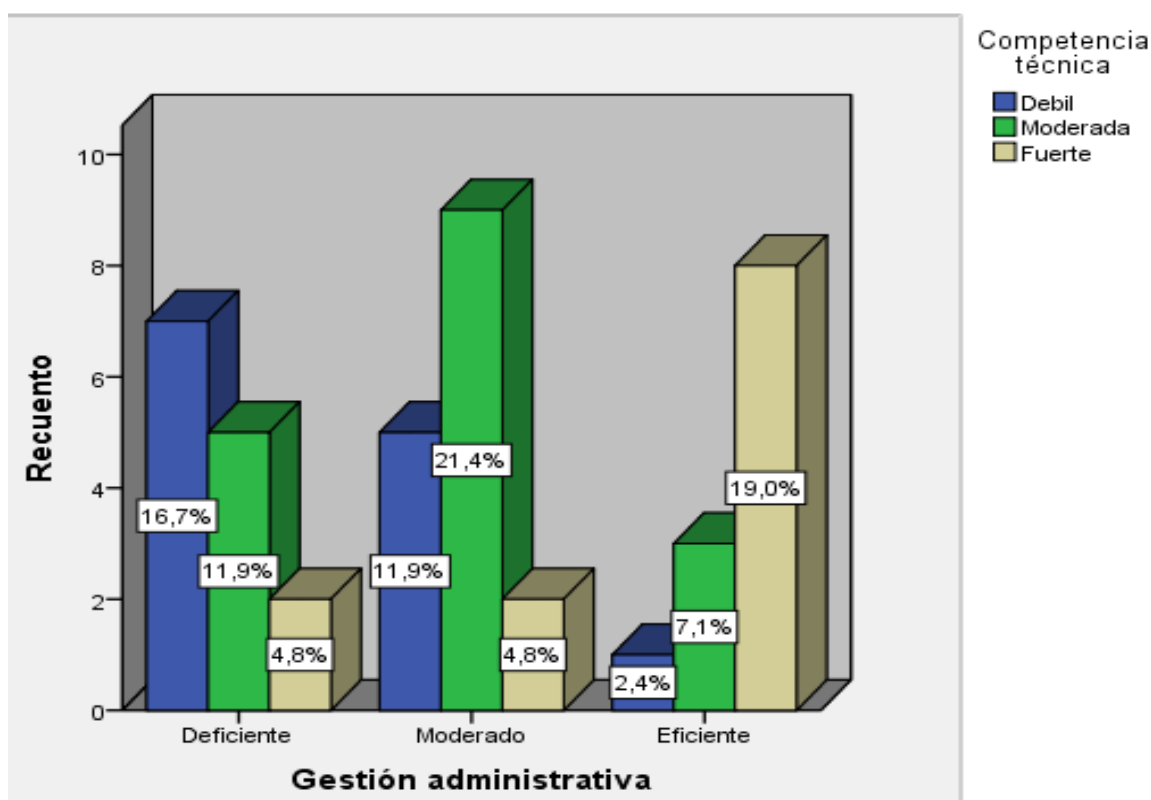
Se observa en la tabla 21 y figura 12, los niveles de la gestión administrativa y competencia laboral de la oficina general de recursos humanos, Jesús María, indicaron que existe un nivel moderado en la gestión administrativa con un 28.6% y un nivel moderado en la competencia laboral; un nivel deficiente en la gestión administrativa con un 23.8% y débil en la competencia laboral; asimismo se observa un nivel eficiente en la gestión administrativa con un 23.8% y un nivel fuerte en la competencia laboral.

Tabla 22

## Comparación de frecuencias entre la gestión administrativa y competencia técnica

Gestión administrativa	Competencia técnica			Total
	Débil	Moderada	Fuerte	
Deficiente	7 16,7%	5 11,9%	2 4,8%	14 33,3%
Moderado	5 11,9%	9 21,4%	2 4,8%	16 38,1%
Eficiente	1 2,4%	3 7,1%	8 19,0%	12 28,6%
Total	13 31,0%	17 40,5%	12 28,6%	42 100,0%

*Nota:* Base de datos. (2018)



*Figura 13:* Niveles entre los procesos de gestión administrativa y competencia Técnica

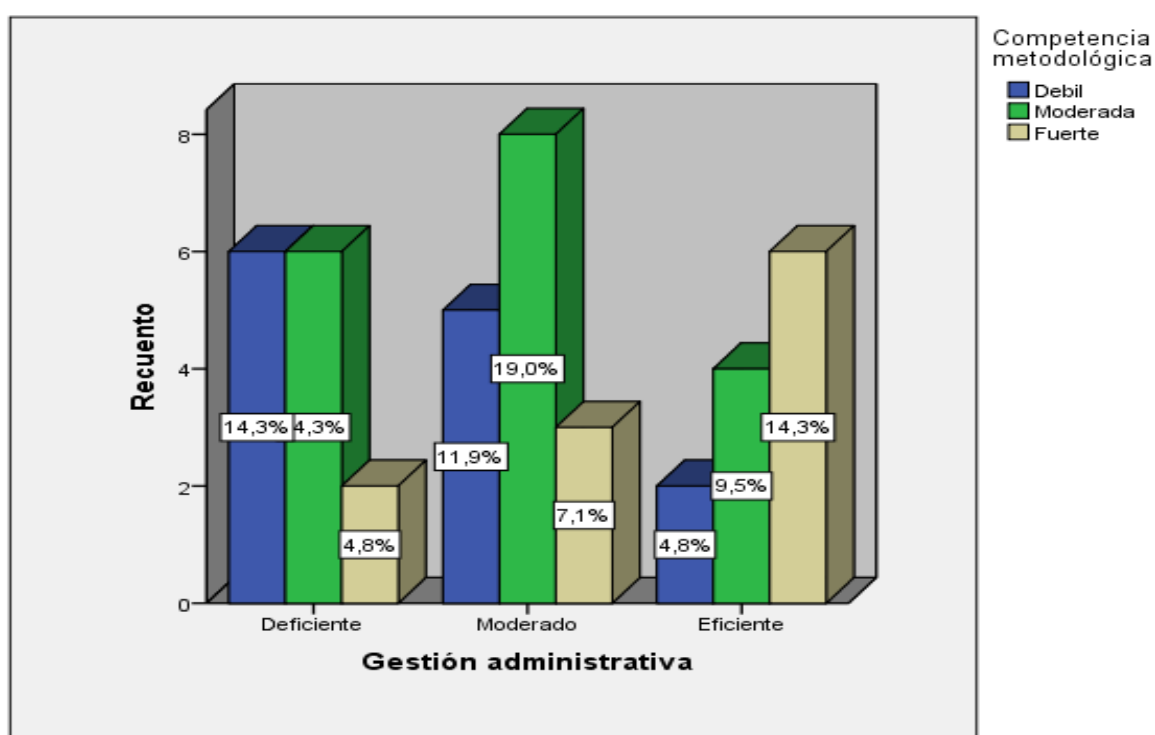
Se observa en la tabla 22 y figura 13, los niveles de la gestión administrativa y competencia técnica de la oficina general de recursos humanos, Jesús María, indicaron que existe un nivel moderado en la gestión administrativa con un 21.4% y un nivel moderado en la competencia técnica; un nivel eficiente en la gestión administrativa con un 19.0% y fuerte en la competencia técnica; asimismo se observa un nivel deficiente en la gestión administrativa con un 16.7% y un nivel débil en la competencia técnica.

Tabla 23

## Comparación de frecuencias entre la gestión administrativa y competencia metodológica

Gestión administrativa	Competencia metodológica			Total
	Débil	Moderada	Fuerte	
Deficiente	6 14,3%	6 14,3%	2 4,8%	14 33,3%
Moderado	5 11,9%	8 19,0%	3 7,1%	16 38,1%
Eficiente	2 4,8%	4 9,5%	6 14,3%	12 28,6%
Total	13 31,0%	18 42,9%	11 26,2%	42 100,0%

*Nota:* Base de datos. (2018)



*Figura 14:* Niveles entre los procesos de gestión administrativa y competencia metodológica

Se observa en la tabla 23 y figura 14, los niveles de la gestión administrativa y competencia metodológica de la oficina general de recursos humanos, Jesús María, indicaron que existe un nivel moderado en la gestión administrativa con un 19.0% y un nivel moderado en la competencia metodológica; un nivel deficiente en la gestión administrativa con un 14.3% y débil y moderado en la competencia metodológica; asimismo se observa un nivel eficiente en la gestión administrativa con un 14.3% y un nivel fuerte en la competencia metodológica.

Tabla 24

Comparación de frecuencias entre la gestión administrativa y competencia social

Gestión administrativa	Competencia social			Total
	Débil	Moderada	Fuerte	
Deficiente	9 21,4%	4 9,5%	1 2,4%	14 33,3%
Moderado	3 7,1%	11 26,2%	2 4,8%	16 38,1%
Eficiente	1 2,4%	6 14,3%	5 11,9%	12 28,6%
Total	13 31,0%	21 50,0%	8 19,0%	42 100,0%

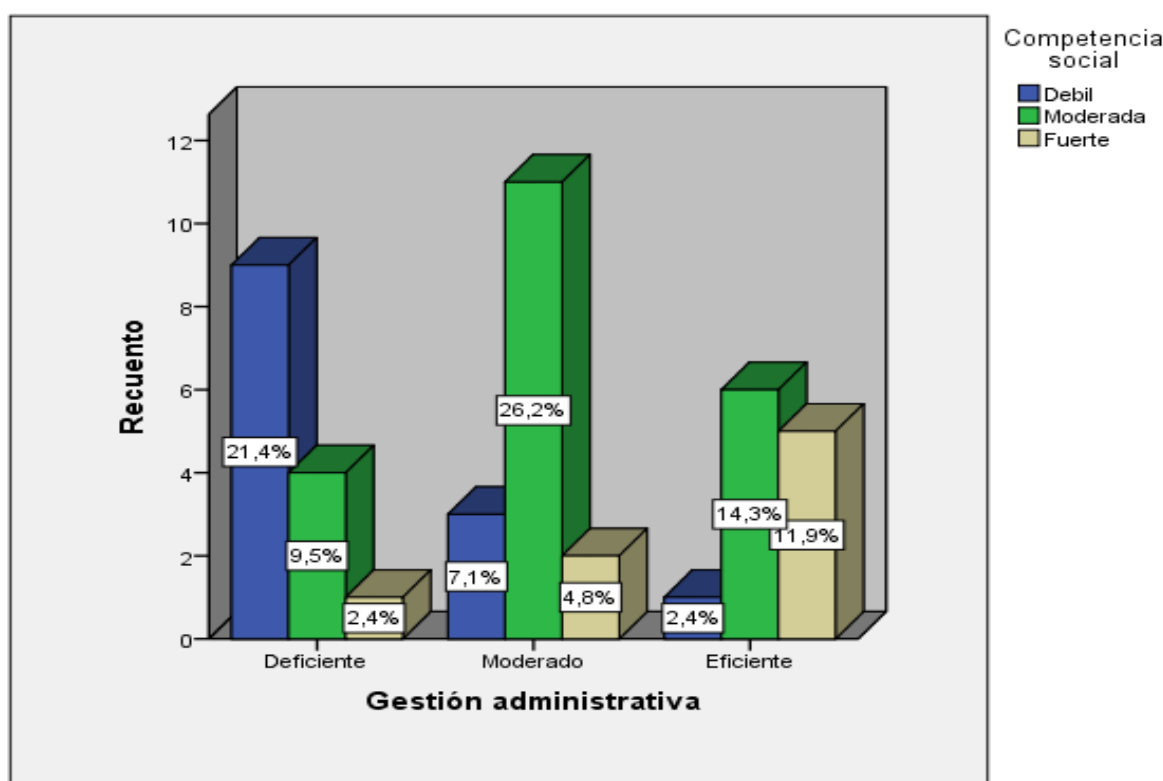
*Nota:* Base de datos. (2018)

Figura 15: Niveles entre los procesos de gestión administrativa y competencia social

Se observa en la tabla 24 y figura 15, los niveles de la gestión administrativa y competencia social de la oficina general de recursos humanos, Jesús María, indicaron que existe un nivel moderado en la gestión administrativa con un 26.2% y un nivel moderado en la competencia social; un nivel deficiente en la gestión administrativa con un 21.4% y débil en la competencia social; asimismo se observa un nivel eficiente en la gestión administrativa con un 14.3% y un nivel moderado en la competencia social.

Tabla 25

Comparación de frecuencias entre la gestión administrativa y competencia participativa

Gestión administrativa	Competencia participativa			Total
	Débil	Moderada	Fuerte	
Deficiente	7 16,7%	7 16,7%	0 0,0%	14 33,3%
Moderado	4 9,5%	9 21,4%	3 7,1%	16 38,1%
Eficiente	0 0,0%	3 7,1%	9 21,4%	12 28,6%
Total	11 26,2%	19 45,2%	12 28,6%	42 100,0%

Nota: Base de datos. (2018)

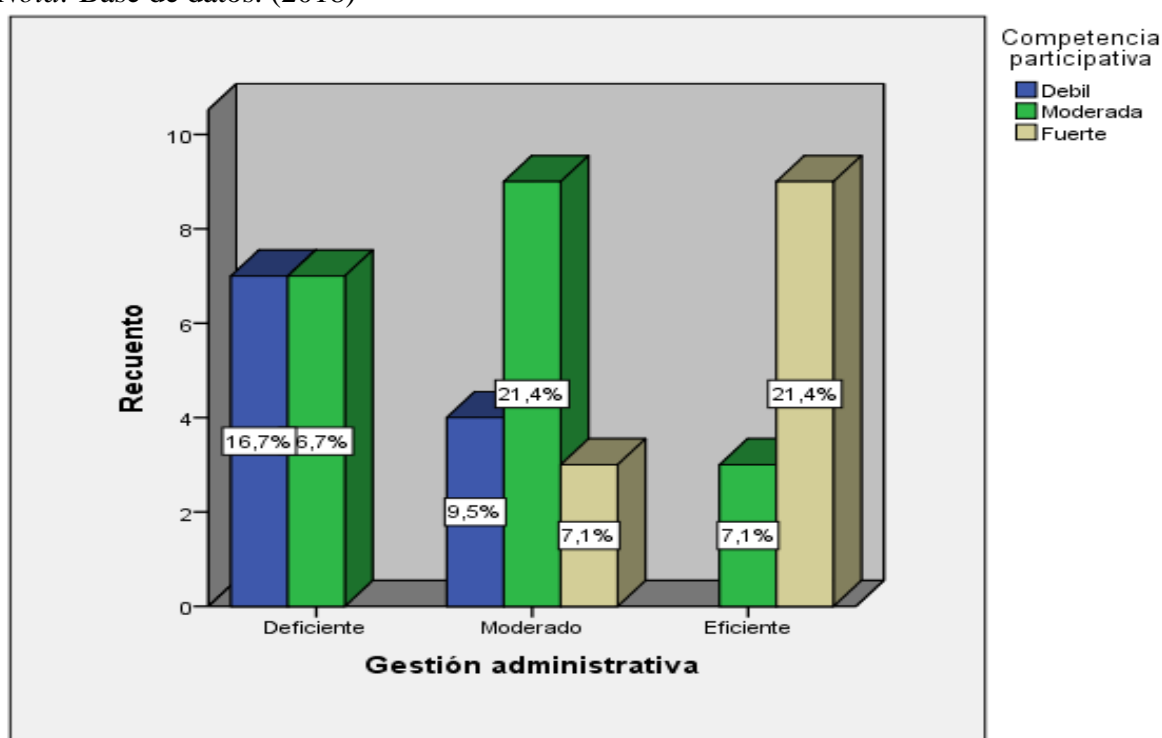


Figura 16: Niveles entre los procesos de gestión administrativa y competencia participativa

Se observa en la tabla 25 y figura 16, los niveles de la gestión administrativa y competencia participativa de la oficina general de recursos humanos, Jesús María, indicaron que existe un nivel moderado en la gestión administrativa con un 21.4% y un nivel moderado en la competencia participativa; un nivel eficiente en la gestión administrativa con un 21.4% y fuerte en la competencia participativa; asimismo se observa un nivel deficiente en la gestión administrativa con un 16.7% y un nivel débil y moderado en la competencia participativa.

### 3.2. Prueba de hipótesis

#### Hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la competencia laboral en el ministerio de trabajo y promoción de empleo, Jesús María, 2018.

**H<sub>a</sub>:** Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la competencia laboral en el ministerio de trabajo y promoción de empleo, Jesús María, 2018.

Tabla 26

*Correlación entre la gestión administrativa y competencia laboral*

			Gestión administrativa	Competencia laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,742**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	42	42
	Competencia laboral	Coefficiente de correlación	,742**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	42	42

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### Decisión estadística:

Debido a que  $p = 0,000$  es menor que 0,01, se rechaza la  $H_0$ .

#### Conclusión:

En la tabla 26, se presentan los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis la cual da evidencia suficiente para afirmar que la gestión administrativa tiene relación positiva considerable ( $Rho = 0,742$ ) y significancia ( $p$  valor = 0.000 menor que 0,01) con la competencia laboral, por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo de 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre las variables.

### Hipótesis específica 1

**H0:** No existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la competencia técnica en el ministerio de trabajo y promoción de empleo, Jesús María, 2018.

**Ha:** Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la competencia técnica en el ministerio de trabajo y promoción de empleo, Jesús María, 2018.

Tabla 27

*Correlación entre la gestión administrativa y competencia técnica*

		Gestión administrativa	Competencia técnica
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,465**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
	Coeficiente de correlación	,465**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Decisión estadística:

Debido a que  $p = 0,000$  es menor que 0,01, se rechaza la  $H_0$ .

### Conclusión:

En la tabla 27, se presentan los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis la cual da evidencia suficiente para afirmar que la gestión administrativa tiene relación positiva media ( $Rho = 0,465$ ) y significancia ( $p$  valor = 0.000 menor que 0,01) con la competencia técnica, por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo de 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre las variables.

## Hipótesis específica 2

**H0:** No existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la competencia metodológica en el ministerio de trabajo y promoción de empleo, Jesús María, 2018.

**Ha:** Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la competencia metodológica en el ministerio de trabajo y promoción de empleo, Jesús María, 2018.

Tabla 28

*Correlación entre la gestión administrativa y competencia metodológica*

		Gestión administrativa	Competencia metodológica
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,314**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
	Coeficiente de correlación	,314**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Decisión estadística:

Debido a que  $p = 0,000$  es menor que 0,05, se rechaza la  $H_0$ .

### Conclusión:

En la tabla 28, se presentan los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis la cual da evidencia suficiente para afirmar que la gestión administrativa tiene relación positiva media ( $Rho = 0,314$ ) y significancia ( $p$  valor = 0.000 menor que 0,05) con la competencia metodológica, por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo de 5% y un 95% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre las variables.



### Hipótesis específica 3

**H0:** No existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la competencia social en el ministerio de trabajo y promoción de empleo, Jesús María, 2018.

**Ha:** Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la competencia social en el ministerio de trabajo y promoción de empleo, Jesús María, 2018.

Tabla 29

*Correlación entre la gestión administrativa y competencia social*

		Gestión administrativa	Competencia social
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,517**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
	Coeficiente de correlación	,517**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Decisión estadística:

Debido a que  $p = 0,000$  es menor que 0,01, se rechaza la  $H_0$ .

### Conclusión:

En la tabla 29, se presentan los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis la cual da evidencia suficiente para afirmar que la gestión administrativa tiene relación positiva considerable ( $Rho = 0,517$ ) y significancia ( $p$  valor = 0.000 menor que 0,01) con la competencia social, por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo de 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre las variables.

#### Hipótesis específica 4

**H0:** No existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la competencia participativa en el ministerio de trabajo y promoción de empleo, Jesús María, 2018.

**Ha:** Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la competencia participativa en el ministerio de trabajo y promoción de empleo, Jesús María, 2018.

Tabla 30

*Correlación entre la gestión administrativa y competencia participativa*

		Gestión administrativa	Competencia participativa
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,517**
		N	42
	Competencia participativa	Coeficiente de correlación	,517**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	42

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### Decisión estadística:

Debido a que  $p = 0,000$  es menor que 0,01, se rechaza la  $H_0$ .

#### Conclusión:

En la tabla 30, se presentan los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis la cual da evidencia suficiente para afirmar que la gestión administrativa tiene relación positiva considerable ( $Rho = 0,517$ ) y significancia ( $p$  valor = 0.000 menor que 0,01) con la competencia participativa, por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo de 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre las variables.

## **IV. DISCUSIÓN**

Los resultados alcanzados al aplicar la técnica estadística con SPSS V23, para obtener estadísticos descriptivos de la variable de estudio y la contratación de las hipótesis de acuerdo al problema y los objetivos de investigación, se encontraron:

El objetivo general planteado fue Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y Competencia Laboral en la oficina general de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018, para el cumplimiento de los objetivos del estudio se aplicó los instrumentos de las variables gestión administrativa y competencia laboral, estos instrumentos fueron elaborados de acuerdo a las dimensiones e indicadores de la variable investigada.

En referencia la hipótesis general se ha observado que el dato estadístico en este nivel de correlación fue de 0.742 y un nivel de significancia de p. valor de 0.000, conjuntamente se observó que los resultados descriptivos de la variable gestión administrativa estuvo en un nivel moderado de (38.1%) y la variable de competencia laboral estuvo en un nivel de moderado de (40.5%).

Estos datos guardan relación con el antecedente de Baiz y García (2016) en su investigación sobre Relación entre Comunicación Organizacional y gestión administrativa en la que se encontró una correlación significativa  $r_s = 0,845$ ,  $p < 0,05$ , entre Comunicación Organizacional y control de la gestión administrativa, en Venezuela, Los autores en su investigación encontraron una correlación significativa positiva y alta, lo que amerita que todas las etapas de la gestión administrativa tales como el planeamiento, organización, dirección y control están bien sustentadas debido a la eficiente comunicación interna tanto ascendente, descendente y horizontal. Asimismo se relacionan en la confiabilidad, ya que ambas investigaciones fueron sometidas a una prueba de alfa de Cronbach, en la presente investigación la confiabilidad arrojó (0.762); en la investigación de Baiz y García (2016) Comunicación Organizacional y gestión administrativa, arrojaron una confiabilidad de (0.929).

En referencia a la hipótesis específica 1 se ha detallado que el dato estadístico en este nivel de correlación fue de 0,465 y un nivel de significancia de p valor = 0.000 menor que 0,01, además se observó que los resultados descriptivos de la planificación indican que el 50.0% de los administrativos de la oficina general de recursos humanos, Jesús María,

indicaron que existe un nivel moderado respecto a la planificación; el 33.3% indicaron que existe un nivel deficiente y el 16.7% indicaron que existe un nivel eficiente. Asimismo se tomó en cuenta al autor que sustenta la presente investigación.

Los datos mencionados guardan relación con Flores (2017), realizó la investigación titulada Competencias laboral y calidad de servicio de los centros de desarrollos integral de la familia-CEDIF de Lima Norte – 2017, ya que el instrumento que se utilizó para ambas variables fue el cuestionario tipo escala de Lickert, para la variable de competencia laboral obtuvo un Alpha de Cronbach de 0.884 y para la segunda variable calidad de servicio un Alpha de Cronbach de 0.829, ambos instrumentos fueron sometidos a la validez y confiabilidad. Los resultados indicaron que existe una correlación directa 0.625 y significancia  $p=0.000 < 0,05$ . Por ultimo las investigaciones coinciden en el autor ya que ambas tomaron por autor principal para la variable competencia laboral.

En referencia a la hipótesis específica 2 se observó que el dato estadístico de este nivel de correlación es positiva media ( $Rho = 0,314$ ) y significancia ( $p$  valor = 0.043 menor que 0,05) con la competencia metodológica, por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo de 5% y un 95% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre las variables.

Los datos indicados guardan relación con la investigación de Parodi (2016), realizó su investigación sobre Gestión administrativa y la logística del hospital de Chancay, año 2016, los resultados que se observan en la presente investigación fueron Rho de Spearman 0,539 con un nivel de significancia de  $p=0.000 < 0,05$ , el cual determinaron una relación directa y significativa entre ambas las variables Concluye: Existe una moderada relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la gestión logística en el hospital de Chancay, 2016, determinada por el Rho de Spearman 0,539, frente al grado de significación estadística  $p < 0,05$ .

En referencia a la hipótesis específica 3, se presentan los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis la cual da evidencia suficiente para afirmar que la gestión administrativa tiene relación positiva considerable ( $Rho = 0,517$ ) y significancia ( $p$  valor = 0.043 menor que 0,01) con la competencia social, por lo que se toma la decisión de

rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo de 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre las variables.

Los datos indicados guardan relación con la investigación de Da-Fonseca (2014) en su tesis titulada “Relevancia de la planificación estratégica y la gestión administrativa pública, 2014” De acuerdo a los datos de la encuesta, el 5,90% de empleados encuestados registran un nivel deficiente en planificación estratégica, el 11.00% un nivel regular, el 49.30% un nivel buena y 33.80% un nivel excelente, siendo el predominante el nivel buena de planificación estratégica. Los resultados orientan a una relación significativa ( $r = 0.885$ ,  $p < 0.05$ ) entre planificación estratégica y gestión administrativa.

En referencia a la hipótesis 4, se presentan los resultados obtenidos de la prueba de hipótesis la cual da evidencia suficiente para afirmar que la gestión administrativa tiene relación positiva considerable ( $Rho = 0,517$ ) y significancia ( $p$  valor = 0.043 menor que 0,01) con la competencia participativa, por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo de 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre las variables.

Ortega (2015), en su título Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas del Lima. Se observó que obtuvieron un alfa de Cronbach alto de 0.982. Se observó que  $p$ -valor =  $0.000 < 0,05$  luego con un 5% de nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula, esto quiere decir que hay correlación estadísticamente significativa directa y positiva en la competencia laboral y el clima organizacional del personal administrativo en la universidad tecnológica privada de Lima. La conclusión fue que las competencias laborales si se relacionan con el clima organizacional y se observa un buen nivel con los que pueden afirmar el hallazgo de las competencias laborales si influye en el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la UTP de Lima. Por otro lado la dimensión valores de competencias laborales se relaciona con el clima organizacional en un buen nivel.

## **V. CONCLUSIONES**

**Primera.-** En relación a la hipótesis general, se demostró que existe una relación de la variable gestión administrativa con la variable competencia laboral, con un índice de correlación de 0,742, este nivel de correlación se explica así: de acuerdo al tipo es relación positiva, y de acuerdo al nivel de relación es correlación positiva considerable. La significancia resultó  $p = 0,000$  lo que indicó que  $p$  fue menor que 0.01.

**Segunda.-** En relación a la hipótesis específico 1, se demostró que existe una relación de la variable gestión administrativa con la dimensión competencia técnica, con un índice de correlación de 0,465, este nivel de correlación se explica así: de acuerdo al tipo es relación positiva, y de acuerdo al nivel de relación es correlación positiva media. La significancia resultó  $p = 0,000$  lo que indicó que  $p$  fue menor que 0.01., lo que permitió afirmar que la relación fue positiva y significativa, por cuanto se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

**Tercera.-** En relación a la hipótesis específico 2, se demostró que existe una relación de la variable gestión administrativa con la dimensión competencia metodológica, con un índice de correlación de 0,314, este nivel de correlación se explica así: de acuerdo al tipo es relación positiva, y de acuerdo al nivel de relación es correlación positiva media. La significancia resultó  $p = 0,000$  lo que indicó que  $p$  fue menor que 0.05., lo que permitió afirmar que la relación fue positiva y significativa, por cuanto se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

**Cuarta.-** En relación a la hipótesis específico 3, se demostró que existe una relación de la variable gestión administrativa con la dimensión competencia social, con un índice de correlación de 0,517, este nivel de correlación se explica así: de acuerdo al tipo es relación positiva, y de acuerdo al nivel de relación es correlación positiva considerable. La significancia resultó  $p = 0,000$  lo que indicó que  $p$  fue menor que 0.01, lo que permitió afirmar que la relación fue positiva y significativa, por cuanto se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

**Quinta.-** En relación a la hipótesis específico 3, se demostró que existe una relación de la variable gestión administrativa con la dimensión competencia participativa, con un índice de correlación de 0,517, este nivel de correlación se explica así: de acuerdo al tipo es



relación positiva, y de acuerdo al nivel de relación es correlación positiva considerable. La significancia resultó  $p = 0,000$  lo que indicó que  $p$  fue menor que  $0.01$ ., lo que permitió afirmar que la relación fue positiva y significativa, por cuanto se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primera.-** Se recomienda a los administrativos que se organicen y soliciten capacitaciones para la mejora continua de la institución y que el personal desarrollen sus habilidades tanto en la gestión de su trabajo como en las competencias que tenga cada trabajador, de esa forma los encargados jefes y directores de las áreas podrán realizar una buena planificación como el plan operativo, el plan estratégico y toma de decisiones, en base a las planificaciones de integrará el tema organización, dirección y control, al plantear las cuatro etapas de la administración generara compromiso organizacional y captación de talento humano.

**Segunda.-** Los trabajadores deben propiciar las capacitaciones para que puedan desarrollar sus competencias técnicas en la oficina general de recursos humanos del ministerio de trabajo y promoción del empleo, y así poner en marchas sus conocimientos y habilidades, destrezas, capacidades para el dominar sus actividades o funciones que se les otorgo, el cual los llevara al éxito, asimismo se les recomienda que exploten el talento que cada trabajador posee y sean reconocidos y entregarles el cargo y área donde correspondan.

**Tercera.-** Los colaboradores deben saber reaccionar y aplicar de manera adecuada las tareas encomendadas y saber salir de dificultades y encontrar una forma independiente de solucionar los problemas, asimismo se recomienda que tengan vías de solución.

**Cuarta.-** Se recomienda al personal que trabaje sus competencias sociales son las destrezas que permiten expresar y comunicarse de un modo adecuado afectos deseos, opiniones y expectativas, respetando nuestros derechos y de los demás, esto permitirá desarrollar nuestro potencial humano.

**Quinta.-** Se recomienda al trabajador que debe tener en cuenta las actividades del trabajo y estar acto para cualquier circunstancia, finalmente estar disponible para tener nuevos retos y nuevas responsabilidades

## **VII. REFERENCIAS**

- Baiz, M y García, F (2016) *Comunicación organizacional y gestión administrativa* (Tesis de Maestría), Universidad Metropolitana, Caracas: Venezuela. Recuperado de [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/840/808](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/840/808).
- Baños, V. (2012) *Competencias esenciales, clima organizacional e innovación como factores de competitividad empresarial: Propuesta y aplicación de un modelo para la detección y desarrollo de competencias en la Pequeña y Mediana Empresa del sector calzado en México*. (Tesis de doctor). Universidad Autónoma de Madrid). Madrid: España  
Recuperado de [https://repositorio.uam.es/xmlui/bitstream/handle/10486/6723/39670\\_ba%C3%B1os\\_ver%C3%B3nica.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uam.es/xmlui/bitstream/handle/10486/6723/39670_ba%C3%B1os_ver%C3%B3nica.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (2da ed). México: Prentice - Hall.
- Bunk, G. (1994). *La Transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA*. Cuba: Editorial CEDEFOP.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la Investigación Científica*. Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2002). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Editorial MCGRAW.
- Da-Fonseca (2013). *Relevancia de la planificación estratégica y la gestión administrativa pública*. (Tesis Doctoral), Universidad de Matanzas, Cuba. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v35n1/rii11114.pdf>.
- Flores, G. (2017). *Competencias laborales y calidad de servicio de los Centros de Desarrollo Integral de la Familia-CEDIF de Lima Norte, 2017*. Universidad Cesar Vallejo. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- García, M. (2015). *Competencias laborales: métodos para evaluarlas*. México: Editorial trillas , S.A. de C.V.

- Gómez, M. (2006) *Introducción a la metodología de la investigación científica* (1ª ed). Argentina: Editorial Brujas.
- Granados, M.(2013) *Desarrollo competencias laborales y formación de los profesionales en turismo*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Hernández, R y Coello, S. (2012). *El Paradigma Cuantitativo de la Investigación Científica*. Ciudad de la Habana, Cuba: Editorial Universitaria
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (4ta ed.). México: Mc Graw-Hill/Interamericana S.A.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial* (14a. ed.). México: Mc Garw Hill.
- Llanes, H. (2012) *La competencia profesional participativa en los trabajadores sociales cubanos*. Cuba: Editorial Pueblo y Educación.
- Magaña, A (2018) *Tendencias actuales de gestión administrativas*. Unipanamericana Institución Universitaria Facultad Administración. Colombia: Norma.
- Marina, J y Bernabéu, R (2007) *Competencia social y ciudadana*. (1ra ed). Madrid: Editorial Alianza.
- Sagi, L, y Grande, V (2004) *Gestión por Competencias. El reto compartido del crecimiento personal y de la organización*. Madrid: Editorial Esic.
- Osorio, A (2002). *Planeamiento Estratégico Actual Director de Planeamiento y Reingeniería Organizacional - Subsecretaría de la Gestión Pública. Dirección Nacional del Instituto Nacional de la Administración Pública*. (5ta ed). Perú.

Organización Internacional de Trabajo (2004) departamento de publicaciones de cinterfor. OIT en Montevideo.

Ortega, C. (2015) *Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas del Lima*. (Tesis Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Parodi, L. (2016) *Gestión administrativa y la gestión logística del hospital de Chancay, año 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Chancay, Perú.

Programa de capacitación laboral (2014). *La formación por Competencias Laborales. Guía Técnico. Pedagógica para Docente de Formación Profesional*. (2da ed). Perú: editorial time publicidad.

Rene, E. (2016) *Calidad de la gestión administrativa de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Itapúa. Itapúa: Paraguay. Recuperado de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2013/erv/index.htm>

Reyes, A. (1996). *Administración Moderna*. México: Editorial Limusa.

Robbins, S y Coulter, M. (2014). *Administración*. (12ª ed.). México: Person Educación.

Rojas, E. (2017) *Gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una institución pública, Lima, 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Rojas, R. (2010). *El proceso de la investigación científica*. (4ta ed). México: editorial trillas.

Sagi, L y Grande, V (2004) *Gestión por Competencias: El Reto Compartido del Crecimiento Personal y de la Organización*. Madrid: editorial Esic.

Stoner, J., Freeman, R. & Gilbert, D. (1996). *Administración*. (6ta edición). México: Editorial Pearson Educación.

Villalta (2014) *Modelo de gestión administrativa para mejorar la calidad del servicio público del mercado municipal de salinas del cantón salinas, año. (Tesis Maestría)*. Universidad Estatal Península de Santa Elena. La libertad: Ecuador recuperado de: <http://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/1726>.

Villarreal, M., Sanchez, J. y Musitu G. (2010) *Como mejorar tus habilidades sociales. Programas para adolescentes: manejo del estrés, resolución de problemas, autoestima, asertividad, proyecto de vida y administración de tiempo libre*. Universidad Autónoma de Nuevo León. (1ra ed) México: editorial Tendencias.

Villoria, M y Del Pino, E. (2009). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos en la Administración Pública* (3ª ed). Madrid: Editorial Tecnos – Grupo Anaya, S.A.



**NEXOS**

Anexo N° 1 Matriz de consistencia						
<b>TÍTULO:</b> "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COMPETENCIA LABORAL EN LA OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, JESÚS MARÍA, 2018"						
<b>AUTOR:</b> JULIA BEATRIZ TRAVEZAÑO REAÑO						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL.	Variable 1: MOTIVACIÓN LABORAL			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Rangos
¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y competencia laboral en la oficina general de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018?	Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y Competencia Laboral en la oficina general de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018.	Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y Competencia Laboral en la oficina general de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018.	Planificación	Plan estratégico	7 ítems	Deficiente (30 ; 69)
				Plan operativo		
				Administración estratégica		
				Toma de decisiones		
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS.</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>	Organización	Valores éticos	8 ítems	Moderado (70 ; 110)
				Capacitación técnico profesional		
				Identificación laboral		
				Satisfacción laboral		
¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y competencia técnica en la oficina general de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018?	Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y Competencia técnica en la oficina general de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018.	Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y Competencia técnica en la oficina general de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018.	Dirección	Motivación laboral	7 ítems	Eficiente (111 ; 150)
				Infraestructura		
				Sistema de control		
				Racionalización		
¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y Competencia metodológica en la oficina general de	Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y Competencia metodológica en la oficina general de Recursos	Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y Competencia metodológica en	Control	Oportunidad de servicio	8 ítems	
				Optimización de recursos		
				Instrumentos de gestión		
				Control		

Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018?	Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018.	la oficina general de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018.		Táctica-estratégica		
				Normativa		
				Operativa		
				Proactiva		
			Variable 2: GESTIÓN EN LA SEGURIDAD CIUDADANA			
¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y Competencia social en la oficina general de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018?	Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y Competencia social en la oficina general de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018.	Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y Competencia social en la oficina general de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Rangos
			Competencia Técnica	Conocimiento	8 ítems	Débil ( 30 ; 69 )
				Destrezas		
				Aptitudes		
			Competencia Metodológica	Procedimiento de trabajo	8 ítems	Moderada ( 70 ; 110 )
				Aplica experiencias adquiridas		
¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y Competencia participativa en la oficina general de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018?	Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y Competencia participativa en la oficina general de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018.	Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y Competencia participativa en la oficina general de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018.	Competencia Social	Disposición a colaborar	7 ítems	
				Comportamiento orientado al grupo		
			Competencia Participativa	Capacidad de organización	7 ítems	Fuerte ( 111 ; 150 )
				Capacidad de toma de decisiones		
				Capacidad para asumir responsabilidades		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<b>Tipo:</b> Basica	<b>Población:</b> Conformada por 42 administrativos	<b>Variable 1</b> <b>Instrumento:</b> Cuestionario de gestión administrativa. <b>Autor:</b> Julia Beatriz Travezaño Reaño	<b>Descriptiva:</b> Tabla de frecuencias y porcentajes, tablas de contingencias, figura de barras.
<b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional		<b>Año:</b> 2018 <b>Objetivo:</b> Determinar los niveles de gestión administrativa.	
<b>Diseño:</b> No experimental y corte transversal		<b>Duración:</b> Aproximadamente 20 minutos <b>Estructura:</b> La escala consta de 30 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert,	<b>Inferencial:</b> <b>Prueba de normalidad:</b> Kolmogorov Smirnov <b>Prueba de hipótesis:</b> Rho de Spearman
<b>Metodo:</b> Hipotético deductivo		<b>Variable 2</b> <b>Instrumento:</b> Cuestionario de competencia laboral. <b>Autor:</b> Julia Beatriz Travezaño Reaño <b>Año:</b> 2018 <b>Objetivo:</b> Determinar los niveles de competencia laboral. <b>Duración:</b> Aproximadamente 20 minutos <b>Estructura:</b> La escala consta de 30 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert,	

## **Anexo 2:**

### **Cuestionario de Gestión administrativa**

**Finalidad:**

El instrumento tiene la finalidad de conocer los niveles de la gestión administrativa en la oficina general de recursos humanos del ministerio de trabajo y promoción del empleo, Jesús María, 2018.

**Datos generales:**

Sexo:.....

Edad:.....

**Instrucciones:**

Estimados trabajadores el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información relevante para conocer los niveles de la gestión administrativa. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

**Donde:**

Nunca	= 1
Casi nunca	= 2
Algunas veces	= 3
Casi siempre	= 4
Siempre	= 5

Nº	ITEMS	ESCALA				
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN	1	2	3	4	5
01.	Tu organización cuenta con un plan estratégico					
02.	Consideras que el plan estratégico contribuye al desarrollo de la organización.					
03.	Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.					
04.	Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su organización.					
05.	Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en su organización.					
06.	Se aplica la administración estratégica en su área y/o oficina donde trabaja.					
07.	Tu organización planifica la toma de decisiones con anticipación.					
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN					
08.	Tu organización le brinda la debida importancia a los valores éticos.					
09.	Organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su organización.					
10.	La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su organización.					
11.	Tienes plena satisfacción laboral en su organización.					
12.	En el ambiente que laboras es favorable.					
13.	Se siente motivado para realizar su trabajo.					
14.	Considera usted que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador.					
15.	Realizas tus labores de manera adecuada con una apropiada motivación.					

	<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN</b>					
16.	El centro laboral posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores.					
17.	Los directivos incentivan su desempeño laboral.					
18.	Usted reconoce niveles de liderazgo directivo en su organización.					
19.	Es necesario que toda organización cuente con un plan estratégico.					
20.	La dirección racionalizada los recursos adecuadamente.					
21.	La dirección estimula en usted nuevas oportunidades de servicios en su desempeño laboral.					
22.	La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.					
	<b>DIMENSIÓN 4: CONTROL</b>					
23.	Observas un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.					
24.	Consideras que existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en su organización.					
25.	Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo-laboral de su organización.					
26.	Con que frecuencia se realiza las actividades de control.					
27.	Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización.					
28.	Existe un control operativo de las funciones en su organización.					
29.	El trabajo que realizas es supervisado periódicamente.					
30.	Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización.					

## **Cuestionario de administración pública**

### **Finalidad:**

El instrumento tiene la finalidad de conocer los niveles de la competencia laboral en la oficina general de recursos humanos del ministerio de trabajo y promoción del empleo, Jesús María, 2018.

### **Datos generales:**

Sexo:.....

Edad:.....

### **Instrucciones:**

Estimados trabajadores el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información relevante para conocer los niveles de la administración pública. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (**x**). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

### **Donde:**

Nunca	= 1
Casi nunca	= 2
Algunas veces	= 3
Casi siempre	= 4
Siempre	= 5




Nº	ITEMS	ESCALA				
	DIMENSIÓN 1: COMPETENCIA TÉCNICA	1	2	3	4	5
01.	Busca soluciones diversas a los problemas de trabajo que enfrenta.					
02.	Realiza acciones de mejora continua que impacten en los resultados.					
03.	Te consideras un experto en el área de trabajo del que es responsable.					
04.	Te gusta aprender nuevas habilidades.					
05.	Estas dispuesto a capacitarse constantemente.					
06.	Los demás consideran que eres una persona competente y capaz de ofrecer soluciones.					
07.	Desarrolla estrategias de mejora continua en el área de trabajo.					
08.	Utiliza eficiente los recursos con que cuenta para cumplir con las exigencias del trabajo.					
	<b>DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA METODOLÓGICA</b>					
09.	Puedes diseñar diferentes alternativas de solución para resolver problemas que se presenten en la institución.					
10.	Desarrollas actividades de trabajo de acuerdo a lo establecido en la norma vigente.					
11.	Buscas aprender de experiencias pasadas para la mejora de los procesos de toma de decisiones.					
12.	Rediseña nuevas estrategias de acuerdo a las oportunidades del medio.					
13.	Eres capaz de transferir adecuadamente las experiencias adquiridas de sus compañeros para resolver problemas de trabajo.					
14.	Priorizas las tareas que tiene que hacer con su importancia y urgencia.					
15.	Eres una persona cuidadosa de los estándares establecidos.					
16.	Aplicas la experiencia adquirida en la solución de problemas de trabajo.					

	<b>DIMENSIÓN 3: COMPETENCIA SOCIAL</b>					
17.	Empleas un lenguaje comprensivo en la comunicación y transferencia de información a sus compañeros de trabajo.					
18.	Eres una persona con iniciativa.					
19.	Te gusta trabajar en equipo por los resultados que se obtienen que individualmente.					
20.	Te agrada colaborar con otros para alcanzar las metas.					
21.	Tienes credibilidad entre los miembros del equipo.					
22.	Sugieres soluciones para resolver problemas haciendo crecer al equipo.					
23.	Prefieres hacer una crítica constructiva oportuna a su compañero de trabajo que pasar por alto alguna falta de considerable nivel de gravedad.					
	<b>DIMENSIÓN 3: COMPETENCIA PARTICIPATIVA</b>					
24.	Compartes su conocimiento en beneficio de la institución.					
25.	Participas activamente en las reuniones de trabajo para la toma de decisiones que implicaran cambios en la institución.					
26.	Estas dispuesto hacer más de lo que le corresponde para lograr los objetivos.					
27.	Te haces responsable de ejecutar los planes de ejecución hasta su fase final.					
28.	Participa activamente en la definición de los objetivos del equipo.					
29.	Puedes organizar equipos de trabajo de acuerdo a las habilidades que presenta el personal y a los objetivos a conseguir.					
30.	Actúas con iniciativa para la mejora de la institución.					

## Anexo 3

## Validez de los instrumentos


**UCV**  
 UNIVERSIDAD  
 CESAR VALLEJO  
 ESCUELA DE POSTGRADO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN</b>							
1	Tu organización cuenta con un plan estratégico	/		/		/		
2	Consideras que el plan estratégico contribuye al desarrollo de la organización.	/		/		/		
3	Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.	/		/		/		
4	Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su organización.	/		/		/		
5	Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en su organización.	/		/		/		
6	Se aplica la administración estratégica en su área y/o oficina donde trabaja.	/		/		/		
7	Tu organización planifica la toma de decisiones con anticipación.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2 : ORGANIZACIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Tu organización le brinda la debida importancia a los valores éticos.	/		/		/		
9	Organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su organización.	/		/		/		
10	La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su organización.	/		/		/		
11	Tienes plena satisfacción laboral en su organización.	/		/		/		
12	En el ambiente que laboras es favorable.	/		/		/		
13	Se siente motivado para realizar su trabajo.	/		/		/		
14	Considera usted que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador.	/		/		/		
15	Realizas tus labores de manera adecuada con una apropiada motivación.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	El centro laboral posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores.	/		/		/		
17	Los directivos incentivan su desempeño laboral.	/		/		/		



18	Usted reconoce niveles de liderazgo directivo en su organización.	/		/		/	
19	Es necesario que toda organización cuente con un plan estratégico.	/		/		/	
20	La dirección racionaliza los recursos adecuadamente.	/		/		/	
21	La dirección estimula en usted nuevas oportunidades de servicios en su desempeño laboral.	/		/		/	
22	La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.	/		/		/	
<b>DIMENSIÓN 4: CONTROL</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
23	Observas un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.	/		/		/	
24	Consideras que existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en su organización.	/		/		/	
25	Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo-laboral de su organización.	/		/		/	
26	Con que frecuencia se realiza las actividades de control.	/		/		/	
27	Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización.	/		/		/	
28	Existe un control operativo de las funciones en su organización.	/		/		/	
29	El trabajo que realizas es supervisado periódicamente.	/		/		/	
30	Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Dora Ponte Yactayo      DNI: 09747014

Especialidad del validador: Dra. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN - METODÓLOGA

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de 06 del 2018

Dra. Dora Ponte Yactayo  
CPPe: 0109747014

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIA LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	<b>DIMENSIÓN 1: COMPETENCIA TÉCNICA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Busca soluciones diversas a los problemas de trabajo que enfrenta.	/		/		/		
2	Realiza acciones de mejora continua que impacten en los resultados.	/		/		/		
3	Te consideras un experto en el área de trabajo del que es responsable.	/		/		/		
4	Te gusta aprender nuevas habilidades.	/		/		/		
5	Estas dispuesto a capacitarse constantemente.	/		/		/		
6	Los demás consideran que eres una persona competente y capaz de ofrecer soluciones.	/		/		/		
7	Desarrolla estrategias de mejora continua en el área de trabajo.	/		/		/		
8	Utiliza eficiente los recursos con que cuenta para cumplir con las exigencias del trabajo.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA METODOLÓGICA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Puedes diseñar diferentes alternativas de solución para resolver problemas que se presenten en la institución.	/		/		/		
10	Desarrollas actividades de trabajo de acuerdo a lo establecido en la norma vigente.	/		/		/		
11	Buscas aprender de experiencias pasadas para la mejora de los procesos de toma de decisiones.	/		/		/		
12	Rediseña nuevas estrategias de acuerdo a las oportunidades del medio.	/		/		/		
13	Eres capaz de transferir adecuadamente las experiencias adquiridas de sus compañeros para resolver problemas de trabajo.	/		/		/		
14	Priorizas las tareas que tiene que hacer con su importancia y urgencia.	/		/		/		
14	Eres una persona cuidadosa de los estándares establecidos.	/		/		/		
15		/		/		/		
16	Aplicas la experiencia adquirida en la solución de problemas de trabajo.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 3: COMPETENCIA SOCIAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Empleas un lenguaje comprensivo en la comunicación y transferencia de información a sus compañeros de trabajo.	/		/		/		
18	Eres una persona con iniciativa.	/		/		/		
19	Te gusta trabajar en equipo por los resultados que se obtienen que individualmente.	/		/		/		
20	Te agrada colaborar con otros para alcanzar las metas.	/		/		/		
21	Tienes credibilidad entre los miembros del equipo.	/		/		/		



22	Sugieres soluciones para resolver problemas haciendo crecer al equipo.	/		/		/	
23	Prefieres hacer una crítica constructiva oportuna a su compañero de trabajo que pasar por alto alguna falta de considerable nivel de gravedad.	/		/		/	
<b>DIMENSIÓN 4: COMPETENCIA PARTICIPATIVA</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
24	Compartes su conocimiento en beneficio de la institución.	/		/		/	
25	Participas activamente en las reuniones de trabajo para la toma de decisiones que implicaran cambios en la institución.	/		/		/	
26	Estas dispuesto hacer más de lo que le corresponde para lograr los objetivos.	/		/		/	
27	Te haces responsable de ejecutar los planes de ejecución hasta su fase final.	/		/		/	
28	Participa activamente en la definición de los objetivos del equipo.	/		/		/	
29	Puedes organizar equipos de trabajo de acuerdo a las habilidades que presenta el personal y a los objetivos a conseguir.	/		/		/	
30	Actúas con iniciativa para la mejora de la institución.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [ ☒ ]

**Aplicable después de corregir** [ ☐ ]

**No aplicable** [ ☐ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Dora Ponce Yactayo

DNI: 09747014

Especialidad del validador: Dra. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN - METODOLÓGICA

30 de 06 del 2018

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Dra. Dora Ponce Yactayo  
CPPe: 0109747014

Firma del Experto Informante.

### Anexo 4


#### Confiabilidad: Gestión administrativa

N °	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4	P2 5	P2 6	P2 7	P2 8	P2 9	P3 0
1	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	1	2	1	3	1	3	1	1
2	3	2	3	3	2	2	3	3	1	1	1	1	5	4	1	1	1	1	1	2	2	2	3	4	3	5	3	3	5	3
3	1	2	3	2	3	2	5	2	4	3	3	2	3	4	2	1	1	3	1	1	1	1	4	4	1	4	1	4	2	4
4	3	3	2	1	2	5	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	5	1	3	3	4	3	2	5	3	3	3	1	3
5	5	3	5	4	4	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5	4	5	3	3	5	4	5	3	1	1	3	5	1	4	2
6	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	1	5	5	5	3
7	3	1	2	2	2	3	2	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	5	3	1	1	3	1	3	4	3	4	1	2	3
8	3	3	3	4	3	5	4	3	3	3	3	5	5	4	3	4	2	3	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	2
9	3	1	5	1	3	3	4	1	1	5	1	1	5	4	2	3	5	5	3	5	4	5	2	2	4	2	2	4	4	2
10	1	5	3	3	5	4	1	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4
11	3	4	3	4	2	2	2	3	4	1	3	4	2	5	1	1	3	1	1	1	1	1	4	5	5	5	5	4	5	5
12	3	3	1	1	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	2	5	3	2	1	1
13	1	2	3	3	1	1	2	3	3	1	3	3	1	1	3	1	5	3	3	5	4	1	2	3	1	2	3	1	1	1
14	3	3	5	1	5	1	1	3	1	1	1	3	1	1	2	5	4	4	3	5	4	5	1	3	1	2	2	1	3	2
15	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	1	1	5	3	1	1	3	2	4	2	2	4	5	5	4
16	3	4	3	4	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	5	2	5	3	4
17	3	3	5	4	3	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	2	4	5	4	4
18	5	1	2	5	3	1	1	2	3	3	2	2	3	2	5	1	2	1	1	2	1	1	3	2	5	1	2	2	3	1
19	2	4	2	3	2	2	2	3	2	4	2	2	5	4	2	1	5	3	5	5	4	2	5	5	4	5	4	5	4	3
20	3	3	1	1	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	2	5	3	2	1	1

## Fiabilidad

### Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos



		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,769	30




### Confiabilidad: competencia laboral

N °	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4	P2 5	P2 6	P2 7	P2 8	P2 9	P3 0
1	4	5	3	1	5	5	5	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	5	3	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	4
2	1	3	4	3	4	1	2	3	3	1	2	2	1	1	2	3	3	1	2	2	2	3	2	1	1	5	3	1	1	3
3	5	5	4	5	5	5	4	2	3	3	5	3	3	5	5	3	3	3	3	4	3	5	4	4	2	3	4	4	3	5
4	2	2	4	2	2	4	4	2	3	3	1	3	3	5	1	3	3	1	5	1	3	3	4	3	5	5	3	5	4	5
5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	1	5	3	3	5	4	1	5	5	4	4	5	4	4
6	4	5	5	5	5	4	5	5	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1
7	2	3	2	5	3	2	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3
8	3	1	2	2	1	3	2	1	2	3	2	2	3	2	1	1	1	5	3	3	5	4	1	1	2	3	3	1	1	2
9	3	3	3	3	2	1	1	3	2	3	3	2	3	4	4	1	5	4	4	3	5	4	5	3	3	5	1	5	1	1
10	4	3	3	4	3	1	4	2	2	3	1	2	2	3	2	3	1	1	5	3	1	1	3	5	5	5	4	5	3	4
11	1	1	3	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	3	4	3	4	3	3	2
12	3	2	5	3	5	2	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	5	4	3	1	3
13	3	1	2	2	1	1	2	3	2	3	2	3	3	2	1	1	1	2	2	3	2	1	4	5	1	2	5	3	1	1
14	3	3	1	3	3	1	1	3	2	3	3	2	3	3	3	4	1	5	3	5	5	4	2	2	4	2	3	2	2	2
15	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	1	3	2	5	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	1	1	2	2	2
16	5	3	5	4	5	5	5	5	3	3	4	3	3	4	2	3	1	5	3	3	5	4	1	1	2	3	3	1	1	2
17	5	3	5	5	4	4	5	5	1	2	4	3	3	3	2	4	3	5	3	3	5	1	5	3	3	1	2	1	5	3
18	3	1	1	1	1	5	4	1	3	4	3	4	3	3	5	3	1	1	3	3	5	4	2	2	3	2	2	5	4	2
19	2	4	3	3	2	3	4	2	4	4	1	4	3	3	3	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
20	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	5	3	2	2	2	4	1	1	1	1	2	3	2	1	2	2	1	3	2	2

## Fiabilidad

### Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos



		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	30

### Anexo 5:

#### Base de datos: Gestión administrativa

Nº	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	D 1	D 2	D 3	D 4	TOTAL
1	1	2	1	1	2	1	2	3	3	2	2	1	3	2	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	2	5	3	2	1	1	10	19	19	19	67
2	1	2	3	1	1	1	2	3	3	3	3	2	1	1	3	1	5	3	3	5	4	1	2	3	1	2	3	1	1	1	11	19	22	14	66
3	1	2	2	2	3	1	2	4	3	3	4	3	1	4	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	1	4	2	3	2	3	13	24	17	20	74
4	3	4	3	3	2	4	3	1	1	5	1	1	5	4	2	5	4	3	5	4	4	5	2	4	2	2	2	3	4	2	22	20	30	21	93
5	4	4	4	4	3	3	3	3	2	5	3	5	2	5	4	4	2	4	3	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	25	29	25	38	117
6	3	3	1	1	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	2	5	3	2	1	1	14	15	19	19	67
7	1	2	3	3	1	1	2	3	3	1	3	3	1	1	3	1	5	3	3	5	4	1	2	3	1	2	3	1	1	1	13	18	22	14	67
8	1	2	2	2	3	3	2	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	5	1	4	5	3	1	3	3	1	1	1	5	3	15	12	24	18	69
9	3	5	3	5	4	4	2	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	1	3	3	1	1	3	26	37	33	18	114
10	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	1	2	1	3	1	3	1	1	34	36	28	13	111
11	3	2	3	3	2	2	3	3	1	1	1	1	5	4	1	1	1	1	1	2	2	2	3	4	3	5	3	3	5	3	18	17	10	29	74
12	1	2	3	2	3	2	5	2	4	3	3	2	3	4	2	1	1	3	1	1	1	1	4	4	1	4	1	4	2	4	18	23	9	24	74
13	3	3	2	1	2	5	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	5	1	3	3	4	3	2	5	3	3	3	1	3	19	21	20	23	83
14	5	3	5	4	4	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5	4	5	3	3	5	4	5	3	1	1	3	5	1	4	2	30	34	29	20	113
15	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	1	5	5	5	3	25	25	32	31	113
16	3	1	2	2	2	3	2	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	5	3	1	1	3	1	3	4	3	4	1	2	3	15	18	15	21	69
17	3	3	3	4	3	5	4	3	3	3	3	5	5	4	3	4	2	3	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	2	25	29	25	35	114
18	3	1	5	1	3	3	4	1	1	5	1	1	5	4	2	3	5	5	3	5	4	5	2	2	4	2	2	4	4	2	20	20	30	22	92
19	1	5	3	3	5	4	1	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	22	36	31	37	126

20	3	4	3	4	2	2	2	3	4	1	3	4	2	5	1	1	3	1	1	1	1	1	4	5	5	5	5	4	5	5	20	23	9	38	90
21	3	3	1	1	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	2	5	3	2	1	1	14	15	19	19	67
22	1	2	3	3	1	1	2	3	3	1	3	3	1	1	3	1	5	3	3	5	4	1	2	3	1	2	3	1	1	1	13	18	22	14	67
23	3	3	5	1	5	1	1	3	1	1	1	3	1	1	2	5	4	4	3	5	4	5	1	3	1	2	2	1	3	2	19	13	30	15	77
24	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	1	1	5	3	1	1	3	2	4	2	2	4	5	5	4	31	38	15	28	112
25	3	4	3	4	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	5	2	5	3	4	22	14	11	26	73
26	3	3	5	4	3	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	2	4	5	4	4	22	12	32	32	98
27	5	1	2	5	3	1	1	2	3	3	2	2	3	2	5	1	2	1	1	2	1	1	3	2	5	1	2	2	3	1	18	22	9	19	68
28	2	4	2	3	2	2	2	3	2	4	2	2	5	4	2	1	5	3	5	5	4	2	5	5	4	5	4	5	4	3	17	24	25	35	101
29	3	3	1	1	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	2	5	3	2	1	1	14	15	19	19	67
30	1	2	3	3	1	1	2	3	3	1	3	3	1	1	3	1	5	3	3	5	4	1	2	3	1	2	3	1	1	1	13	18	22	14	67
31	3	3	1	2	1	5	3	4	3	4	4	2	3	5	4	3	5	3	3	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	18	29	25	39	111
32	2	3	2	2	5	4	2	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	5	4	2	5	3	4	4	5	5	4	5	20	18	19	35	92
33	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	1	1	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	33	38	20	35	126
34	1	5	1	1	5	4	2	1	1	5	1	1	5	4	2	1	1	1	1	2	3	2	1	4	2	2	2	1	2	2	19	20	11	16	66
35	3	3	3	4	2	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	1	5	3	3	5	4	1	5	1	5	1	5	1	5	2	21	22	22	25	90
36	4	5	3	4	5	5	5	3	4	5	3	4	5	5	5	4	1	4	2	2	4	2	5	5	5	5	5	1	4	3	31	34	19	33	117
37	3	3	1	1	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	2	5	3	2	1	1	14	15	19	19	67
38	1	2	3	3	1	1	2	3	3	1	3	3	1	1	3	1	5	3	3	5	4	1	2	3	1	2	3	1	1	1	13	18	22	14	67
39	1	1	2	1	1	1	2	3	3	1	3	3	5	1	3	3	3	5	1	5	1	5	4	2	4	2	1	4	2	2	9	22	23	21	75
40	2	4	2	2	2	4	1	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5	17	38	31	34	120
41	3	3	2	3	2	2	4	3	1	2	2	1	1	2	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	2	5	3	2	1	1	19	15	19	19	72
42	5	5	3	5	4	5	5	3	3	1	3	3	1	1	3	1	5	3	3	5	4	1	2	3	1	2	3	1	1	1	32	18	22	14	86

## Base de datos: Competencia laboral

N°	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	D 1	D 2	D 3	D 4	TOTAL
1	2	3	2	5	3	2	1	1	3	3	1	3	3	1	4	3	1	2	1	1	2	1	2	3	3	4	2	2	2	3	19	21	10	19	69
2	2	3	1	2	3	1	1	1	3	4	1	4	3	4	1	2	1	2	3	1	1	1	2	1	5	3	3	5	4	1	14	22	11	22	69
3	2	3	1	4	2	3	2	3	5	5	3	3	3	3	4	5	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	4	3	2	2	20	31	13	17	81
4	2	4	2	2	2	3	4	2	2	4	4	2	2	2	3	2	3	4	3	3	2	4	3	5	4	3	5	4	4	5	21	21	22	30	94
5	5	5	5	4	5	4	5	5	1	1	2	2	1	2	2	1	5	4	5	5	5	3	5	4	5	4	3	5	4	4	33	16	33	29	111
6	2	3	2	5	3	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	5	3	3	1	1	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	19	22	14	19	74
7	2	3	1	2	3	1	1	1	3	5	4	5	2	5	4	5	1	2	3	3	1	1	2	1	5	3	3	5	4	1	14	33	13	22	82
8	1	2	3	1	2	1	2	3	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	5	1	4	5	3	15	15	15	24	69
9	3	3	4	3	3	2	3	3	5	5	4	5	4	4	3	5	3	4	2	4	2	4	2	5	4	5	5	4	5	5	24	35	21	33	113
10	1	2	1	3	1	3	1	1	4	3	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	13	33	34	32	112
11	3	4	3	5	3	3	5	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	2	3	3	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	29	18	18	10	75
12	4	4	1	4	1	4	2	4	1	2	3	3	2	3	2	4	1	2	3	2	3	2	5	1	1	3	1	1	1	1	24	20	18	9	71
13	3	2	5	3	3	3	1	3	1	1	5	1	1	2	4	2	3	3	2	1	2	5	3	3	1	5	1	3	3	4	23	17	19	20	79
14	3	5	5	3	5	5	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	5	3	5	4	4	4	5	4	5	3	3	5	4	5	34	22	30	29	115
15	4	5	3	1	5	5	5	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	5	3	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	4	31	24	25	32	112
16	1	3	4	3	4	1	2	3	3	1	2	2	1	1	2	3	3	1	2	2	2	3	2	1	1	5	3	1	1	3	21	15	15	15	66
17	5	5	4	5	5	5	4	2	3	3	5	3	3	5	5	3	3	3	3	4	3	5	4	4	2	3	4	4	3	5	35	30	25	25	115
18	2	2	4	2	2	4	4	2	3	3	1	3	3	5	1	3	3	1	5	1	3	3	4	3	5	5	3	5	4	5	22	22	20	30	94
19	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	1	5	3	3	5	4	1	5	5	4	4	5	4	4	37	38	22	31	128
20	4	5	5	5	5	4	5	5	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	38	22	20	9	89

21	2	3	2	5	3	2	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	19	18	14	18	69
22	3	1	2	2	1	3	2	1	2	3	2	2	3	2	1	1	1	5	3	3	5	4	1	1	2	3	3	1	1	2	15	16	22	13	66
23	3	3	3	3	2	1	1	3	2	3	3	2	3	4	4	1	5	4	4	3	5	4	5	3	3	5	1	5	1	1	19	22	30	19	90
24	4	3	3	4	3	1	4	2	2	3	1	2	2	3	2	3	1	1	5	3	1	1	3	5	5	5	4	5	3	4	24	18	15	31	88
25	1	1	3	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	3	4	3	4	3	3	2	13	15	11	22	61
26	3	2	5	3	5	2	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	5	4	3	1	3	29	38	32	22	121
27	3	1	2	2	1	1	2	3	2	3	2	3	3	2	1	1	1	2	2	3	2	1	4	5	1	2	5	3	1	1	15	17	15	18	65
28	3	3	1	3	3	1	1	3	2	3	3	2	3	3	3	4	1	5	3	5	5	4	2	2	4	2	3	2	2	2	18	23	25	17	83
29	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	1	3	2	5	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	1	1	2	2	2	12	21	19	14	66
30	5	3	5	4	5	5	5	5	3	3	4	3	3	4	2	3	1	5	3	3	5	4	1	1	2	3	3	1	1	2	37	25	22	13	97
31	5	3	5	5	4	4	5	5	1	2	4	3	3	3	2	4	3	5	3	3	5	1	5	3	3	1	2	1	5	3	36	22	25	18	101
32	3	1	1	1	1	5	4	1	3	4	3	4	3	3	5	3	1	1	3	3	5	4	2	2	3	2	2	5	4	2	17	28	19	20	84
33	2	4	3	3	2	3	4	2	4	4	1	4	3	3	3	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	23	26	30	33	112
34	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	5	3	2	2	2	4	1	1	1	1	2	3	2	1	2	2	1	3	2	2	21	23	11	13	68
35	3	4	5	3	4	5	5	5	3	1	1	3	2	1	3	2	1	5	3	3	5	4	1	3	3	3	4	2	2	4	34	16	22	21	93
36	3	4	3	5	3	5	5	4	4	5	3	1	5	5	5	3	4	1	4	2	2	4	2	4	5	3	4	5	5	5	32	31	19	31	113
37	2	3	1	2	3	1	2	3	1	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	17	17	17	16	67
38	3	3	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	1	2	3	3	1	1	2	32	38	29	13	112
39	1	2	2	1	3	2	3	1	2	2	4	2	2	4	4	2	3	3	5	1	5	1	5	1	1	2	1	1	1	2	15	22	23	9	69
40	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	2	4	2	2	2	4	1	36	37	31	17	121
41	3	4	1	3	4	2	5	1	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	4	23	38	19	19	99
42	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	3	1	2	3	1	2	1	5	5	3	5	4	5	5	11	12	13	32	68

## Anexo 6:

## Carta de solicitud



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

*“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”*

Lima, 26 de julio de 2018

Carta P.435 – 2018 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Jeanette Trujillo Bravo

Ministerio de trabajo y promoción del empleo

Atención:

Jefa de la oficina general de recursos humanos



Asunto: Carta de Presentación del estudiante Julia Beatriz Travezaño Reaño

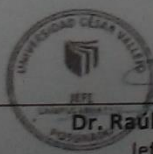
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Julia Beatriz Travezaño Reaño** identificado(a) con DNI N.º 48933597 y código de matrícula N.º 6500018482; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**Gestión administrativa y competencia laboral en la oficina general de recursos humanos en el ministerio de trabajo y promoción del empleo, Jesús María, 2018**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

**Dr. Raúl Delgado Arenas**

Jefe de Unidad

ESCUELA DE POSGRADO

FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
 LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
 ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184  
 CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

**Anexo 7:****Carta de aceptación**

	<b>PERÚ</b> Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	<b>CARGO</b>
<p>"Decenio de la Igualdad de Oportunidades Para Mujeres y Hombres" "Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"</p>		
<p>Lima, 03 de agosto de 2018</p>		
<p><b><u>CARTA N° 169 -2018-MTPE/4/12</u></b></p>		
<p>SEÑOR: Dr. RAUL DELGADO ARENAS JEFE DE LA UNIDAD ESCUELA DE POST GRADO UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - LIMA Presente.-</p>		
<p>Asunto : Autorizo para la aplicación de los instrumentos de investigación de la trabajadora Beatriz Travezaño Reaño</p>		
<p>Es grato dirigirme a Usted para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar a la Srta. Beatriz Travezaño Reaño la aplicación de los instrumentos de evaluación de la tesis titulada "Gestión Administrativa y Competencia Laboral en la Oficina General de Recursos Humanos en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María – 2018". Lo que hago de su conocimiento para los fines siguientes.</p>		
<p>Es oportuna la ocasión para expresar a usted las muestras de mi especial consideración.</p>		
<p> JEANETTE TRUJILLO BRAVO Jefa de la Oficina General de Recursos Humanos Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo</p>		
<p> SECRETARÍA DE POSTGRADO MESA DE PARTES CAMPUS LIMA 11 AGO. 2018 RECIBIDO Hora: 1144</p>		



**Anexo 8****Artículo científico**

**Gestión administrativa y competencia laboral en la oficina general de recursos humanos del ministerio de trabajo y promoción del empleo, Jesús María, 2018.**

**AUTORA: Br. Julia Beatriz Travezaño Reaño**

**Escuela de Posgrado**

**Universidad César Vallejo**

### Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la Gestión administrativa y competencia laboral en la oficina general de recursos humanos del ministerio de trabajo y promoción del empleo, Jesús María, 2018. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo; la investigación fue básica con un nivel descriptivo y correlacional; diseño no experimental con corte transversal; la población estuvo conformada por 42 administrativos del ministerio de trabajo y promoción del empleo, Jesús María; los instrumentos de medición fueron sometidos a validez y fiabilidad. Se aplicó el estadístico rho de Spearman lo cual determino la existencia una correlación positiva y significativa entre las variables, con un coeficiente de 0.742 lo cual indicó una correlación alta y  $p = 0.000 < 0.05$ , es decir a una mejor gestión administrativa es mejor la competencia labora.

**Palabras clave:** *Gestión por resultados, planificación estratégica, responsabilidad, monitoreo-evaluación, desarrollo personal y administración pública.*

### Summary

The objective of the research was to determine the relationship between administrative management and labor competency in the general office of human resources of the Ministry of labor and employment promotion, Jesús María, 2018. The research was developed under the quantitative approach; the investigation was basic with a descriptive and correlational level; non-experimental design with cross section; the population was conformed by 42 administrative of the ministry of work and promotion of the employment, Jesus Maria; the measuring instruments were subjected to validity and reliability. The Spearman rho statistic was applied, which determined the existence a positive and significant correlation between the variables, with a coefficient of 0.742 which indicated a high correlation and  $p = 0.000 < 0.05$ , that is to say, a better administrative management is better the labor competence.

Key words: Management by results, strategic planning, responsibility, monitoring-evaluation, personal development and public administration.

## **Introducción**

En la actualidad las teorías de gestión empresarial han evolucionado ya sea por la tecnología o por las producciones que se han vuelto más complicadas.

A nivel mundial se han realizado investigaciones, Magaña (2018) mencionó que por siglos en las instituciones importantes y otras como las universidades, el ejército, la iglesia, etc. Se ha observado que han presentado con éxito una estructura organizacional, esto quiere decir que justifica la resistencia al cambio al momento que las instituciones implementan la gestión por procesos.

A nivel nación se tiene la Ley No. 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General. La misma que tiene por finalidad establecer el régimen jurídico aplicable para que la actuación de la Administración Pública sirva a la protección del interés general, garantizando los derechos e intereses de los administrados y con sujeción al ordenamiento constitucional y jurídico en general. En todas las instituciones no es novedad esta problemática, la deficiencia de la gestión administrativa y las pérdidas de personas con capacidades y competencias laborales extraordinarias, es por ello, que en el presente estudio se determinara la relación que existe entre la gestión administrativa y la competencia laboral del ministerio de trabajo y promoción del empleo, Jesús María.

La investigación tuvo como problema general ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la competencia laboral del ministerio de trabajo y promoción del empleo, Jesús María, 2018? y la hipótesis general de investigación fue: La gestión administrativa se relaciona con la competencia laboral del ministerio de trabajo y promoción del empleo, Jesús María, 2018.

## **Metodología**

El método que se aplicó en la investigación fue el método hipotético deductivo. El diseño de investigación fue no experimental, con corte transversal. La presente investigación presentó dos variables: La Variable 1: Gestión administrativa 2: Competencia laboral. La técnica aplicada fue la encuesta para ambas variables con sus respectivos instrumentos de medición, la segunda variable fue sometida a validez y confiabilidad cuyo coeficiente de Alfa de Cronbach fue de 0.769 y 0.825 respectivamente lo cual indica una fuerte confiabilidad. En el análisis de los datos se utilizó la estadística no paramétrica con Rho de Spearman ya que ambas variables han sido medidas en escala ordinal.

## Resultados

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva considerable ( $r_s = 0,742^*$ ) entre la gestión administrativa y la competencia laboral (tabla 1), lo cual indica que existe un nivel de correlación moderado, con un 53,8% de nivel moderado respecto a la gestión administrativa (figura 1) y un 40,5% de nivel moderado respecto a la competencia laboral (figura 2).

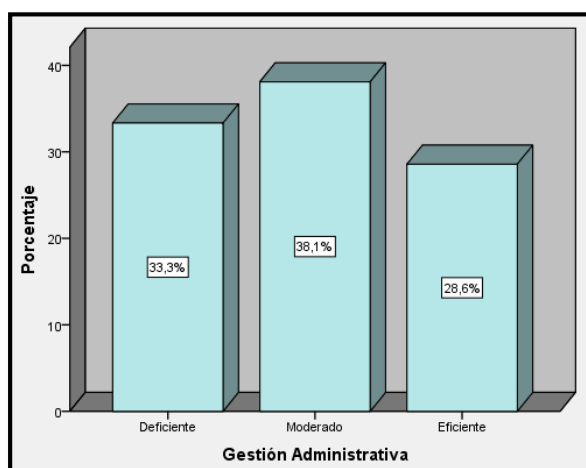


Figura 1. Gestión por resultados.

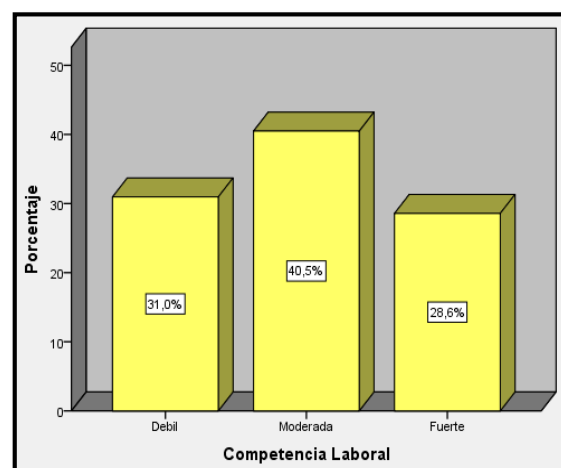


Figura 2: Administración pública.

Tabla 1

*Correlación entre la gestión administrativa y competencia laboral*

			Gestión administrativa	Competencia laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,742**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	42	42
	Competencia laboral	Coefficiente de correlación	,742**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	42	42

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

## **Discusión**

Los resultados alcanzados al aplicar la técnica estadística con SPSS V23, para obtener estadísticos descriptivos de la variable de estudio y la contratación de las hipótesis de acuerdo al problema y los objetivos de investigación, se encontraron:

El objetivo general planteado fue Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y Competencia Laboral en la oficina general de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018, para el cumplimiento de los objetivos del estudio se aplicó los instrumentos de las variables gestión administrativa y competencia laboral, estos instrumentos fueron elaborados de acuerdo a las dimensiones e indicadores de la variable investigada.

En referencia la hipótesis general se ha observado que el dato estadístico en este nivel de correlación fue de 0.742 y un nivel de significancia de p. valor de 0.000, conjuntamente se observó que los resultados descriptivos de la variable gestión administrativa estuvo en un nivel moderado de (38.1%) y la variable de competencia laboral estuvo en un nivel de moderado de (40.5%).

Estos datos guardan relación con el antecedente de Baiz y García (2016) en su investigación sobre Relación entre Comunicación Organizacional y gestión administrativa en la que se encontró una correlación significativa  $r_s = 0,845$ ,  $p < 0,05$ , entre Comunicación Organizacional y control de la gestión administrativa, en Venezuela, Los autores en su investigación encontraron una correlación significativa positiva y alta, lo que amerita que todas las etapas de la gestión administrativa tales como el planeamiento, organización, dirección y control están bien sustentadas debido a la eficiente comunicación interna tanto ascendente, descendente y horizontal. Asimismo se relacionan en la confiabilidad, ya que ambas investigaciones fueron sometidas a una prueba de alfa de Cronbach, en la presente investigación la confiabilidad arrojó (0.762); en la investigación de Baiz y García (2016) Comunicación Organizacional y gestión administrativa, arrojaron una confiabilidad de (0.929).

En referencia a la hipótesis específica 1 se ha detallado que el dato estadístico en este nivel de correlación fue de 0,465 y un nivel de significancia de p valor = 0.000 menor que 0,01, además se observó que los resultados descriptivos de la planificación indican que

el 50.0% de los administrativos de la oficina general de recursos humanos, Jesús María, indicaron que existe un nivel moderado respecto a la planificación; el 33.3% indicaron que existe un nivel deficiente y el 16.7% indicaron que existe un nivel eficiente. Asimismo se tomó en cuenta al autor que sustenta la presente investigación.

Los datos mencionados guardan relación con Flores (2017), realizó la investigación titulada Competencias laboral y calidad de servicio de los centros de desarrollos integral de la familia-CEDIF de Lima Norte – 2017, ya que el instrumento que se utilizó para ambas variables fue el cuestionario tipo escala de Lickert, para la variable de competencia laboral obtuvo un Alpha de Conbach de 0.884 y para la segunda variable calidad de servicio un Alpha de Conbach de 0.829, ambos instrumentos fueron sometidos a la validez y confiabilidad. Los resultados indicaron que existe una correlación directa 0.625 y significancia  $p=0.000 < 0,05$ . Por ultimo las investigaciones coinciden en el autor ya que ambas tomaron por autor principal para la variable competencia laboral.

En referencia a la hipótesis específica 2 se observó que el dato estadístico de este nivel de correlación es positiva media ( $Rho = 0,314$ ) y significancia ( $p$  valor = 0.043 menor que 0,05) con la competencia metodológica, por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo de 5% y un 95% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre las variables.

Los datos indicados guardan relación con la investigación de Parodi (2016), realizó su investigación sobre Gestión administrativa y la logística del hospital de Chancay, año 2016, los resultados que se observan en la presente investigación fueron Rho de Spearman 0,539 con un nivel de significancia de  $p=0.000 < 0,05$ , el cual determinaron una relación directa y significativa entre ambas las variables Concluye: Existe una moderada relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la gestión logística en el hospital de Chancay, 2016, determinada por el Rho de Spearman 0,539, frente al grado de significación estadística  $p < 0,05$ .

En referencia a la hipótesis específica 3, se presentan los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis la cual da evidencia suficiente para afirmar que la gestión administrativa tiene relación positiva considerable ( $Rho = 0,517$ ) y significancia ( $p$  valor = 0.043 menor que 0,01) con la competencia social, por lo que se toma la decisión de

rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo de 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre las variables.

Los datos indicados guardan relación con la investigación de Da-Fonseca (2014) en su tesis titulada “Relevancia de la planificación estratégica y la gestión administrativa pública, 2014” De acuerdo a los datos de la encuesta, el 5,90% de empleados encuestados registran un nivel deficiente en planificación estratégica, el 11,00% un nivel regular, el 49,30% un nivel buena y 33,80% un nivel excelente, siendo el predominante el nivel buena de planificación estratégica. Los resultados orientan a una relación significativa ( $r = 0.885$ ,  $p < 0.05$ ) entre planificación estratégica y gestión administrativa.

En referencia a la hipótesis 4, se presentan los resultados obtenidos de la prueba de hipótesis la cual da evidencia suficiente para afirmar que la gestión administrativa tiene relación positiva considerable ( $Rho = 0,517$ ) y significancia ( $p$  valor = 0.043 menor que 0,01) con la competencia participativa, por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo de 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre las variables.

Ortega (2015), en su título Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas del Lima. Se observó que obtuvieron un alfa de Cronbach alto de 0.982. Se observó que  $p$ -valor =  $0.000 < 0,05$  luego con un 5% de nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula, esto quiere decir que hay correlación estadísticamente significativa directa y positiva en la competencia laboral y el clima organizacional del personal administrativo en la universidad tecnológica privada de Lima. La conclusión fue que las competencias laborales si se relacionan con el clima organizacional y se observa un buen nivel con los que pueden afirmar el hallazgo de las competencias laborales si influye en el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la UTP de Lima. Por otro lado la dimensión valores de competencias laborales se relaciona con el clima organizacional en un buen nivel.

## Referencias

- Álvarez, J. (2012). *Gestión por resultados e indicadores de medición*. Lima, Perú: Pacifico editorial.
- Antúñez, R. (2017). *Control interno y gestión por resultados en el Jurado Nacional de Elecciones, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Becerra, F. (2017). *Presupuesto por Resultados y la Gestión Financiera Presupuestal del PpR 093 del Ministerio de la Producción, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Flores, S. (2015). *Procesos Administrativo y gestión empresarial en OPROABAS*. (Tesis de maestría. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Matalgapa). Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/1800/1/5330.pdf>
- Fonseca, J., Hernández, A., Medina, A. y Nogueira, D. (2014). Relevancia de la planificación estratégica en la gestión pública. Scielo. Ingeniería industrial. 35(1), 105, 112. Universidad de Matanzas "Camilo Cienfuegos". Matanzas, Cuba. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rri/v35n1/rri11114.pdf>
- García, M. (2014). Gestión administrativa para mejorar la eficacia de la Oficina de Transportes y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión. (Tesis de grado. Universidad Nacional de Trujillo. Perú). Recuperado de [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1005/garciagomez\\_mirtha.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1005/garciagomez_mirtha.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Makón, M. (2000). *El modelo de gestión por resultados el modelo de gestión por resultados en los organismos de la en los organismos de la administración pública nacional*. Recuperado de <http://www.top.org.ar/ecgp/FullText/000000/MAKON,%20Marcos%20-%20El%20modelo%20de%20gestin%20por%20resultados.pdf>



- Montero, C. y Chuy, C. (2015). *Liderazgo situacional y administración pública en la Dirección Regional de Educación Lima Provincias – Huaura, 2014*. (Tesis de maestría). Universidad César vallejo. Lima, Perú.
- Sánchez, W. (2016). *Análisis de la implementación del presupuesto por resultados en Guatemala*. (Tesis de maestría). Universidad de Chile. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/143520/An%C3%A1lisis-de-la-implementaci%C3%B3n-del-presupuesto-por-resultados-en-Guatemala.pdf?sequence=1>
- Rojas, P. (2015). Administración pública y los principios del derecho administrativo en Perú. *Revista Digital de Derecho Administrativo*. 13 (10), 193-209.

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN**  
**PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Julia Beatriz Travezaño Reaño estudiante del Programa de maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 48933597 con la tesis titulada “Gestión administrativa y competencia laboral en la oficina general de recursos humanos del ministerio de trabajo y promoción del empleo, Jesús María, 2018”. Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lugar y fecha: San Juan de Lurigancho, 18 de agosto de 2018

Nombres y apellidos: Julia Beatriz Travezaño Reaño.

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, DORA LOURDES PONCE YACTAYO, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada.

“Gestión administrativa y competencia laboral en la oficina general de recursos humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018.”, del (de la) estudiante JULIA BEATRIZ TRAVEZAÑO REAÑO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 05 de febrero de 2019

  
DORA LOURDES PONCE YACTAYO

DNI: 09747014

 Elaboró: 	Revisó:	 Responsable del SGC	 
---	---------	--	--

feedback studio

Gestión administrativa y competencia laboral en la oficina general de recursos humanos del ministerio de trabajo y prom

-- /0

< 13 de 20 > ?

Escuela de Posgrado

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión administrativa y competencia laboral en la oficina general de recursos humanos del ministerio de trabajo y promoción del empleo, Jesús María, 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:  
Br. Julia Beatriz Travezano Reaño

ASESORA:  
Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo

SECCIÓN:

Resumen de coincidencias

20 %

1 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante 18 % >

2 angelica-angelicagesti... Fuente de Internet 1 % >

3 www.sgp.gov.ar Fuente de Internet 1 % >

4 admondeana.blogspot... Fuente de Internet 1 % >

5 repositorio.uam.es Fuente de Internet 1 % >

20

20

20

20

20

20

20

20

20

20

20

20

20

20

20

20

20

20

20

20

20

20

20

20

20

Página: 1 de 74

Número de palabras: 15457

Text-only Report

High Resolution

Activado

?

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE          TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL          UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo JULIA BEATRIZ TRAVEZAÑO REAÑO, identificado con DNI N° 48933597, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión administrativa y competencia laboral en la oficina general de recursos humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
 FIRMA

DNI: 48933597

FECHA: 05 de febrero de 2019

					
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Trujillo	Vicerectorado de Investigación



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

PORGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Julia Beatriz TRAVEZAÑO REAÑO

INFORME TÍTULADO:

“Gestión administrativa y competencia laboral en la oficina general de recursos humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018.”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: Maestra en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 05 de febrero, 2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría

---



  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN